Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8270039
Centre d'intérêt: 39

Belzile, Bertrand.

L'offre d'enseignants au Québec / Bertrand Belzile. -- Québec : Université Laval, Département des relations industrielles, 1975.
111, [24] f. ; 28 cm. -- (Instruments de travail)

Bibliographie: f. 106. Notes (part. bibliographiques) au bas des p.

Cote Dewey: 331.129'137/B454o Cote LC: LB/2833.4/.C38

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Salaire de l'enseignant *Marché du travail *Mobilité professionnelle *Diplôme

Etude abordant divers aspects de l'offre et de la demande d'enseignants et de leur taux de rémunération. Après avoir défini les types de décision relatifs au marché du travail et les catégories qui affectent l'offre d'enseignants, l'étude aborde: 1. l'évolution du personnel professionnel de l'enseignement, ses caractéristiques personnelles, son expérience et sa formation; 2. les aspects économiques du choix occupationnel et de la décision de participer à l'enseignement; 3. la mobilité externe des enseignants du Québec; 4. une estimation du nombre des nouveaux enseignants depuis 1959-1960 (nouveaux diplômés des institutions de formation des maîtres; nouveaux diplômés d'autres institutions; anciens diplômés et nouveaux enseignants peu qualifiés).

Type de document: r
Auteur de l'analyse: jr

E D U Q 8270039

DÉPARTEMENT
DES
RELATIONS
INDUSTRIELLES

L'OFFRE D'ENSEIGNANTS AU QUEBEC

PAR

BERTRAND BELZILE, PROFESSEUR

COLLECTION INSTRUMENTS DE TRAVAIL

UNIVERSITÉ LAVAL

QUÉBEC, CANADA
G1K 7P4

E D U Q 8270039

L'OFFRE D'ENSEIGNANTS
AU
QUEBEC
PAR

BERTRAND BELZILE, PROFESSEUR

Document de travail

(en date du début mai 1975)

Aucune reproduction autorisée

L'OFFRE D'ENSEIGNANTS

AU

QUEBEC

Bertrand Belzile, professeur
Département des Relations industrielles

Université Laval

TABLE DES MATIERES

- AVANT-PROPOS i

- Chapitre I - INTRODUCTION 1

1.1 Trois (3) types de décision relativement au marché du travail 3

1.2 Catégories qui affectent l'offre d'enseignants 6

- Chapitre II - CONSIDERATIONS SUR LA MAIN-D'OEUVRE ENSEIGNANTE 11

2.1 Evolution 11

2.2 Caractéristiques personnelles 13

2.3 Conclusion

- Chapitre III - ASPECTS ECONOMIQUES DU CHOIX OCCUPATIONNEL ET DE LA DECISION DE PARTICIPER A L'ENSEIGNEMENT 20

3.1 Choix occupationnel 21

3.1.1 Le choix d'une occupation future et la théorie économique 21

3.1.2 L'étude classique du choix occupationnel

3.2 Décision d'entrer dans l'enseignement ou d'en sortir 31

- Chapitre IV- LA MOBILITE EXTERNE DES ENSEIGNANTS DU QUEBEC 35

4.1 Introduction 35

4.1.1	Définition de la mobilité externe	35
4.1.2	Bref historique de la mobilité externe des enseignants	36
4.1.3	Intérêt de la mobilité externe	37
4.1.4	Méthodologie suivie	39
4.2	Identification des principaux groupes de départ (retours)	41
4.2.1	Regroupement selon le sexe et l'état matrimonial	42
4.2.2	Regroupement selon la classe d'âge, le niveau d'enseignement et la formation	45
4.2.3	Mobilité pendant 1969-70 et 1970-71 vs la période de 1967-68 à 1971-72	58
4.3	Principales explications de la mobilité	67
4.3.1	Explications "évidentes" du "normales"	67
4.3.2	Taux d'activité et mobilité intersectorielle	70
Chapitre V - LES NOUVEAUX ENSEIGNANTS		76
5.1	Introduction	76
5.2	Le système d'autorisations d'enseigner	79
5.3	Passage d'autorisations légales à nouveaux enseignants	88
5.4	Quelques remarques sur la fiabilité du tableau 9	91
5.5	Observations générales sur l'évolution des nouveaux enseignants	92

- Appendice I - Le système de formation des maîtres 97

- Appendice II - Règles relatives à l'autorisation d'enseigner de mai 1972 107

- Appendice III- Règles relatives à l'autorisation d'enseigner de juin 1975 112

L'OFFRE D'ENSEIGNANTS AU QUEBEC

par Bertrand Belzile, professeur
Dépt des Relations industrielles
Université Laval

AVANT-PROPOS

Le présent texte est le premier d'une série se rapportant au fonctionnement du marché de travail des enseignants au Québec. Ceux-ci comprennent en gros tous les enseignants sauf ceux du niveau universitaire.

L'auteur a commencé à s'intéresser au fonctionnement du marché des enseignants dès le début de 1971. Un premier texte a été publié (miméographié) par la C.E.Q. en avril 1971. Intitulé le Marché des enseignants de la C.E.Q., il traitait du mécanisme économique d'allocation des enseignants (notre collègue, le professeur Jean Bernier, y traitait aussi des mécanismes institutionnels conduisant au placement des enseignants-chômeurs), compte tenu du double malaise qui existait alors, soit un nombre relativement élevé d'enseignants en chômage en même temps que de postes vacants chez plusieurs commissions scolaires.

La recherche en cours a vraiment débuté au printemps 1971, grâce à une subvention de recherche libre d'un peu plus de $2,000. accordée par la C.E.Q. Une bonne somme de travail a déjà été effectuée sur la demande des enseignants. Quant à l'aspect rémunération de ceux-ci, relativement peu de travail y a été consacré à date. En mettant l'accent sur l'offre et la demande d'enseignants de même que sur leur taux de rémunération, la présente recherche privilégie certes l'approche économique. Ceci ne signifie pas pour autant le rejet d'autres éclairages permettant de mieux comprendre le fonctionnement du marché concerné, ce qui est le but ultime poursuivi ici.

En quoi consiste ce but plus précisément? Pour connaître le fonctionnement d'un marché de travail, il faut d'abord identifier les variables-clés telles que l'offre, la demande et les taux de rémunération, quand on privilégie l'approche économique. Mais, il faut certes aller plus loin et analyser le mieux possible les variables qui, à leur tour, influencent les trois (3) précédentes, lesquelles représentent les caractéristiques essentielles de tout marché de travail. Par exemple, découvrir que l'offre d'enseignants dépend de l'effectif de l'année précédente moins les départs plus les retours et les nouveaux enseignants. Une telle connaissance présente déjà un certain intérêt. Mais on sent vite le besoin d'aller encore plus loin et d'essayer d'en

savoir plus long, par exemple, sur les diplômés en sciences de l'éducation, entre autres choses, connaître les raisons qui expliquent le choix de ce champs d'études par les étudiants, connaître aussi les raisons qui amènent les individus à quitter l'enseignement ou à y retourner, etc. Et le chercheur peut toujours creuser davantage.

Il convient de réfléchir enfin sur l'intérêt que présente une telle analyse. Il nous apparaît évident que toute personne qui oeuvre, à quelque titre que ce soit, dans un marché de travail peut bénéficier, sans doute plus ou moins, des connaissances procurées par un effort du genre. Ainsi, les responsables des institutions de formation de maîtres pourraient prendre des décisions d'autant plus éclairées qu'ils en sauraient davantage, par exemple, sur les besoins probables en enseignants, sur les retours et les départs probables d'enseignants, sur les étudiants probables en sciences de l'éducation, etc. L'utilité d'une telle étude serait très probablement accrue par une simulation du fonctionnement du marché, laquelle permettrait de connaître rapidement les nombreuses conséquences de tout changement dans le marché.

Le présent texte ne constitue qu'un document de travail. En fait, il vise à rendre compte du travail fait à date sur l'offre de travail des enseignants au niveau agrégé. Du même coup, il se veut une sorte de mise au point ou d'examen de la trajectoire suivie jusqu'à maintenant, afin de faciliter les corrections de tir qui s'imposent.

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements d'abord à deux étudiants gradués, MM. Gilles Leblanc et Jacques Mercier, respectivement des départements d'Économique et des Relations industrielles. Le premier a été assistant de recherche, pendant l'année académique 1972-73, et s'est intéressé principalement à l'évolution du système de formation des maîtres de même qu'aux nouveaux diplômés. Le second a été assistant pendant l'été 1974 et, en plus de poursuivre les travaux de M. Leblanc, il s'est penché sur les aspects théoriques du choix occupationnel et de la participation à l'enseignement. M. Claude Poitras, étudiant gradué au département des Relations industrielles, a également agi comme assistant de recherche, pendant le trimestre d'hiver 1974, et s'est surtout occupé de la construction de tableaux portant sur la mobilité externe (départs et retours). Enfin, M. Michel Girard, étudiant gradué au département des Relations industrielles, avait déjà consacré un peu plus d'un mois, au printemps 1971, à construire deux séries statistiques remontant à 1939-40, l'une des diplômés et l'autre des enseignants. Nous remercions l'Université Laval pour la rémunération des trois premiers assistants et la C.E.Q. pour celle de M. Girard, grâce à une subvention de recherche libre. Nous tenons aussi à exprimer notre vive appréciation à monsieur Marc-André Lemay de ce dernier organisme pour sa collaboration empressée tout au long de cette recherche.

Chapitre I: INTRODUCTION

En ce qui concerne la détermination de l'offre de travail, la théorie économique considère la relation entre les quantités d'enseignants qui offrent leurs services et les taux de rémunération offerts aux enseignants. La direction de cette relation est bien prévisible pour un groupe: plus les taux de rémunération augmentent, plus les quantités offertes augmentent. Il faut bien comprendre ici que l'augmentation des taux constitue une force dont l'effet sur la quantité offerte peut être contre-balancé par d'autres forces pouvant agir en direction opposée. C'est ainsi que des exigences plus sévères dans la qualification des (futurs) enseignants, ou d'une façon plus générale à l'entrée dans la profession, entraînent une diminution de l'offre d'enseignants. Pour les économistes, les changements dans les taux de rémunération entraînent des déplacements le long de la courbe d'offre, tandis que tous les autres changements provoquent des déplacements de la courbe d'offre.

De plus, le lecteur doit se rendre compte que l'effet de certains changements se fait sentir dans un laps de temps plus ou moins long. Par exemple, tout changement dans le système de formation des maîtres qui y amène une variation dans le nombre des nouvelles inscriptions ne produit de changement dans le nombre des nouveaux diplômés, donc des nouveaux enseignants potentiels, qu'après la période de formation (du système) c'est-à-dire dans le cas des enseignants environ trois (3) ans (après le D.E.C.).

Pendant toute cette recherche les quantités offertes sont définies en termes d'enseignant-années, et non en termes d'enseignant-heures. Autrement dit, la présente recherche ne vise pas à connaître le nombre d'heures que les enseignants désirent travailler par année. C'est là une toute autre question. Nous nous en tenons plutôt à l'offre globale d'enseignants au niveau du marché. Pour le moment, l'offre de travail aux niveaux d'une maison d'enseignement en particulier, d'un niveau d'enseignement, d'une localité ou d'une région ne nous intéresse pas. Il va de soi qu'une analyse complète de l'offre des enseignants devrait inclure ces considérations pour mieux expliquer le fonctionnement d'un tel marché.

Etant donné que toute l'analyse que nous entreprenons repose fondamentalement sur la décision de chaque individu d'offrir

ses services au secteur de l'enseignement, il convient sans doute d'examiner certains aspects d'une telle décision. A cette fin, il nous apparaît opportun de distinguer trois types de décision.

1.1 Trois types de décision relativement au marché du travail

Une première consiste pour un individu à choisir son champ d'étude (que nous supposons ici en vue de sa préparation pour le marché du travail). Cette décision se prend généralement, au Québec, après le cégep et elle consiste, par exemple, à choisir les sciences de l'éducation, la médecine, ou tout autre champ.

Dans un premier moment, un individu choisit donc le secteur d'emploi dans lequel il désire offrir ses services en même temps qu'il décide de se spécialiser dans un champ d'études.

Ceci est davantage vrai dans le cas des enseignants dont la profession s'obtient à travers une formation relativement spécifique et qui a longtemps été perçue comme une vocation. Choisir d'aller en formation des maîtres impliquait quasiment l'enseignement comme seul débouché possible. Encore aujourd'hui, malgré une plus grande mobilité occupationnelle pour le nouveau diplômé en éducation, on peut parler de formation "captive" en éducation.

Une fois sa formation complétée, par exemple avec l'obtention d'un baccalauréat en sciences de l'éducation, un individu arrive au moment de prendre une seconde décision importante, pour nos fins, soit d'entrer ou non sur le marché du travail. Naturellement, une fois entré, il peut décider plus tard d'en sortir. D'ailleurs, pour certains individus tels que les femmes mariées, il peut y avoir plusieurs mouvements de ce type.

Puis en troisième et dernier lieu, l'individu doit décider d'entrer dans tel emploi plutôt que dans tel autre, par exemple dans l'enseignement plutôt que dans la fonction publique comme professionnel.

C'est à ces trois types de choix individuel d'un emploi que nous nous attarderons principalement dans les pages qui suivent: celui de l'occupation-champ d'études, celui d'entrer sur le marché du travail ou d'en sortir et enfin celui d'entrer dans l'enseignement ou de le quitter. C'est donc dire que nous nous efforcerons d'abord de tirer le meilleur parti possible de la littérature portant sur le choix occupationnel. Malheureusement, vu le peu d'information empirique sur le sujet et vu aussi les limites de l'analyse économique en question, nous nous en tiendrons aux quelques aspects économiques du chapitre trois (3).

En ce qui concerne le deuxième type de décision, nous essayerons aussi d'exploiter au maximum la littérature portant sur les taux d'activité. Heureusement, celle-ci est assez abondante depuis les années 1960, en particulier pour les femmes mariées qui représentent une bonne partie du personnel enseignant.

Enfin, le troisième type de décision fait appel à la littérature sur la mobilité occupationnelle ou sur les différentiels de salaire.

Avant d'aller plus loin, mentionnons deux exceptions au déroulement habituel du processus décisionnel propre aux enseignants. Celles-ci devraient être sérieusement considérées, parce qu'elles renseignent sur l'évolution et l'état de l'offre: la décision d'abandonner des études ou une formation conduisant à l'enseignement et celle de prendre un emploi en enseignement sans être passé par une institution de formation de maîtres.

Pour ce qui est de la première exception, elle peut être abordée par une étude comparative, d'une part, des demandes d'inscription ou de préférence des inscriptions (i.e. les admissions moins les désistements) et, d'autre part, des nouveaux diplômés dans les institutions de formation de maîtres. Compte tenu du travail considérable qu'une telle étude exigerait, nous nous limiterons à une étude des nouveaux diplômés en éducation. Celle-ci s'avère d'ailleurs suffisante quoi qu'incomplète pour développer un modèle prévisionnel de court et moyen terme.

Quant à la seconde exception, nous essaierons d'en tenir compte en considérant les nouveaux enseignants qui ne viennent pas d'institutions spécialisées en formation des maîtres. En soustrayant les nouveaux diplômés en éducation des nouvelles autorisations légales d'enseigner, on obtient au moins le nombre de nouveaux enseignants qui n'ont pas obtenu de diplôme en éducation. De plus, le fichier des enseignants de SIMEQ contient pas mal d'informations fort intéressantes sur les nouveaux enseignants, et plus particulièrement sur chacun des deux (2) groupes en question ici.

1.2 Catégories qui affectent l'offre d'enseignants

Au début de notre propos sur les catégories qui affectent l'offre d'enseignants, établissons tout de suite deux distinctions. Premièrement, lorsque nous avons à travailler avec des données statistiques,

ce n'est plus le concept économique d'offre qui prévaut, mais plutôt le concept statistique de population active tel que défini, par exemple, dans l'"Enquête sur la population active" de Statistique Canada.

Deuxièmement, nous référons à l'offre effective (réalisée) de travail, par opposition à l'offre potentielle, ceci pour la raison bien connue que la relation établie entre une quantité et un prix, de façon théorique, n'est constatée en réalité qu'au point d'équilibre ou qu'à divers points d'équilibre. Il n'est donc pas possible de connaître le volume de la réserve d'enseignants, celle-ci comprenant, par exemple, ceux qui seraient en chômage, hors du marché ou encore dans une autre occupation mais désireux d'enseigner et aptes à le faire. Il nous faut donc travailler avec des catégories sur lesquelles on peut obtenir des statistiques satisfaisantes.

L'offre effective d'enseignants au temps T revient donc à l'effectif d'enseignants au même temps. L'effectif est en quelque sorte la résultante des forces du marché. Ainsi, l'offre potentielle au temps T-1 conduit à l'effectif au temps T, compte tenu de la demande potentielle au temps T-1. Les trois (3) types de choix individuel d'un emploi considérés dans la section précédente nous suggère assez naturellement les quatre (4) catégories suivantes qui influencent l'offre effective d'enseignants:

1- les nouveaux enseignants provenant des institutions de formation;

2- les nouveaux enseignants provenant d'autres institutions (au sens large) que les précédentes;

3- les personnes qui retournent à l'enseignement après une absence d'au moins un an;

4- les personnes qui quittent l'enseignement après une période d'au moins un an.

Pour les fins de la présente étude, nous avons regroupé les item 1 et 2 sous le titre de Nouveaux enseignants. Ceux-ci feront l'objet du chapitre cinq (5). Quant aux item 3 et 4, ils seront traités ensemble au chapitre quatre (4) qui porte sur la mobilité externe des enseignants.

Parmi les nouveaux enseignants, nous nous attardons plus longuement à deux (2) sous-catégories, soit d'abord les nouveaux diplomés des institutions de formation des maîtres, puis les autorisations légales d'enseigner. Cette dernière catégorie peut constituer une bonne approximation des nouveaux enseignants, puisque, depuis l'application du règlement no. 4 du MEQ, soit depuis le début des années 1970, tout nouvel enseignant doit obtenir une autorisation pour obtenir un emploi. Il est opportun de mentionner qu'un individu peut obtenir un diplôme d'enseignant ou une autorisation d'enseigner et ne pas prendre un emploi en enseignement, du moins pendant la même année. Un tel individu pourra peut-être même ne jamais prendre un emploi en enseignement.

L'utilisation des autorisations d'enseigner (incluant les brevets, les permis de probation, les autorisations provisoires et les tolérances d'enseignement) est motivée non seulement par le fait qu'elles représentent a priori une très bonne approximation des nouveaux enseignants, mais aussi parce qu'elles sont facilement identifiables et mesurables (normalement du moins) et qu'elles expriment, de plus, les forces vives par excellence qui affectent l'offre potentielle d'enseignants.

Quant à la mobilité, elle est toujours difficile à définir, compte tenu des significations différentes qu'on lui donne. Le National Education American Research Bureau distingue quatre (4) termes:(1)

1- taux de roulement (teacher turnover): les entrées et les sorties dans la profession d'enseignant pendant une période donnée;

2- séparation (teacher separation): l'enseignant qui abandonne son emploi quelqu'en soit la raison ou la direction, dans une école spécifique;

3- mobilité (teacher mobility): le déplacement géographique des enseignants;

4- perte (teacher loss): l'enseignant qui quitte la profession, au moins pour une période d'un an.

La définition adoptée dans cette recherche contient des éléments des termes 1 et 4 et se rapporte au système scolaire dans son ensemble. Elle ne permet toutefois pas de discerner entre pertes défi-

---

1) "Teacher mobility and loss", in NEA Research Bulletin, Vol. 46, no. 4, déc. '68, pp. 118-119.

nitives et pertes temporaires, de sorte que la réserve d'enseignants dont il a été question déjà ne peut être estimée qu'indirectement, par déduction. En ce qui concerne les quatre termes ci-haut mentionnés, il est intéressant de constater la différence considérable qui peut exister entre le 2e et le 4e, par exemple: l'étude du NEAR Bureau aux U.S.A. donnait pour 1966 un taux de roulement de 18.9% et un taux de perte de 5.8%, ce qui illustre assez bien la complexité du phénomène "mobilité".

Ainsi, l'équation de l'offre effective d'enseignants au temps τ est:

$E_\tau = E(\tau-1) + NE_\tau + R_\tau - D(\tau-1)$ où:

E_τ = effectif au temps τ;

$E(\tau-1)$ = effectif au temps $(\tau-1)$;

NE_τ = nouveaux enseignants à τ;

R_τ = les retours d'enseignants au temps τ;

$D(\tau-1)$ = les départs d'enseignants au temps $(\tau-1)$.

Chapitre II: CONSIDERATIONS SUR LA MAIN-D'OEUVRE ENSEIGNANTE *

Dans cette section, nous ne ferons que rappeler les principales observations rapportées dans une étude de la Direction Générale de la Planification du MEQ sur Les Enseignants du Québec de 1965-66 à 1971-72[3]. Celles-ci portent sur l'évolution du personnel professionnel de l'enseignement[4], ses caractéristiques personnelles, son expérience et sa formation. Les niveaux considérés sont la maternelle, l'élémentaire, le secondaire et le collégial.

2.1 Evolution:

Globalement, on constate une croissance de plus en plus lente de 1965-66 à 1969-70, un faible déclin en 1970-71 et une reprise en 1971-72. Pendant cette période, le secteur public est passé de 90% à 95% de l'effectif total, bien que la reprise s'avère plus forte dans le secteur privé (pp. 16-23).

La dénatalité au Québec et la démocratisation de l'enseignement ont eu, à des niveaux différents, des influences marquées. Le secondaire n'a cessé de croître depuis 1965-66 tandis que l'élémentaire accuse une tendance à la baisse depuis 1967-68. Cette baisse

* Ce chapitre a été écrit originalement par M. Jacques Mercier.

3) Direction Générale de la Planification, MEQ; Les Enseignants du Québec 1965-66 à 1971-72, Québec, MEQ-DGP; Avril 1974, 121 pp.

4) Le personnel professionnel de l'enseignement comprend les membres de la direction de l'organisme ou de ses services (environ 11% de l'ensemble du personnel en 1971-72; voir l'étude "Les Enseignants ... op. cit.;" pp. 67 et 69) et les enseignants auprès des élèves au sens large du terme, détenant un statut d'emploi. Voir Les Enseignants ... op. cit., pp. 11-12.

se répercutera dans les prochaines années au niveau du secteur secondaire. La maternelle, avec un certain retard, amorce en 1971-72 un léger déclin. Après avoir presque triplé, le niveau collégial est appelé à croître pendant un certain temps. Le secondaire en arrive à supplanter l'élémentaire qui dominait en 1965-66 avec la moitié du personnel (pp. 24-28).

Quant aux groupes d'âge/sexe, les hommes sont davantage confinés aux niveaux secondaire et collégial, par rapport au nombre total du personnel masculin et relativement au personnel féminin. L'inverse est aussi vrai pour les femmes qui sont confinées aux niveaux élémentaire et maternelle. Dans l'ensemble, la proportion d'enseignantes est passée de 72.4% à 64.9% et à part la maternelle, tous les autres niveaux ont connu des baisses dans la proportion des femmes. Chez le personnel de direction, le déclin est plus accentué.

Ce phénomène de déféminisation se retrouve au niveau de la pyramide des âges: les hommes arrivent plus vieux et y entrent de plus en plus (il y a là évidemment un phénomène de formation plus élevée). Par exemple, les 20-25 se composaient aux 4/5 de femmes en 1965-66 et n'en comptent plus que les 3/5 en 1970-71. Dans l'ensemble, la fraction des femmes de moins de 30 ans diminue légèrement depuis 1965-66, celle des 30-45 ans augmente et celle des 45 ans et plus diminue faiblement. Chez les hommes la situation est assez stable et

le faible accroissement des 20-35 ans est compensé par la baisse des 45 ans et plus. Notons également qu'il y a un léger rajeunissement du personnel au secondaire et au collégial, chez les deux sexes (pp. 28-43).

2.2 Caractéristiques personnelles

2.2.1 Citoyenneté: le nombre des non-canadiens a plus que doublé entre 1965-66 et 1970-71 (un mouvement de baisse semble s'amorcer en 70-71); ceux-ci sont surreprésentés dans le secteur privé, bien que leur participation au secteur public croît plus rapidement que celle des canadiens eu égard à leur nombre. Chez les enseignants du secteur public, leur proportion est passée de 2.4% à 5.2% et au secteur privé, de 9.9% à 14.1% pendant cette période (pp. 47-50).

2.2.2 Etat de vie: en 1949-50, les religieux comptaient environ 40% des enseignants, en 1965-66 près de 16.5% et en 1970-71, seulement 8.8%. Cette baisse rapide dûe à des difficultés de recrutement des ordres religieux et à la démocratisation accentuée de l'éducation (pp. 51-54).

2.2.3 Langue maternelle: les données distinguent entre francophones et non-francophones seulement. Dans l'ensemble, les proportions sont demeurées très stables avec une légère diminution des francophones

(85.7% à 85.2%) en provenance du déclin plus rapide des francophones dans le secteur privé (pp. 55-57).

2.2.4 Etat matrimonial: encore là, les données sont difficiles à utiliser clairement. A partir de 1967-68, on distingue trois groupes: célibataires, mariés, autres. La laïcisation progressive de l'enseignement s'est accompagné d'une baisse du personnel "célibataire", et d'un accroissement relativement plus grand que chez les hommes de la proportion des femmes mariées. Les hommes célibataires sont passés pendant la période 67-68 à 70-71 de 39.8% à 32.8%; les femmes de 59.1% à 48.1%. Dans la mesure où le personnel enseignant se renouvellera peu, la fraction des mariés continuera à croître (pp. 57-60).

2.2.5 L'expérience: contrairement à ce qu'on aurait pu croire, avec la réforme de l'éducation amorcé en 1964-65, (recherche de qualifications plus poussées, exigences accrues quant à la formation), on trouve chez les deux sexes proportionnellement moins de débutants à leur première année d'expérience, d'où l'hypothèse de non-renouvellement mais aussi celle d'un manque de candidats expérimentés dans certaines matières (eg.: l'excédent des entrées sur les sorties des enseignants de 35-50 ans) de même que comme on a pu le deviner précédemment, une connaissance plus forte de la part des femmes mariées qui reviennent à l'enseignement. L'expérience moyenne enregistre une tendance à la hausse chez les femmes et à la baisse chez les hommes (écart passe de 1.1 an à 2.4 ans

entre les deux sexes) (pp. 64-70). Elle est pour 1970-71, de 7-8 ans chez les hommes, croît selon le niveau et a diminué pour chaque niveau, sauf à la maternelle (où les hommes représentent 1% de l'effectif) depuis 1966-67. Chez la femme, en 1970-71, elle varie en 7 et 10 ans, décroît avec le niveau à partir de l'élémentaire, a connu une hausse depuis 66-67 à l'élémentaire et à la maternelle, mais une baisse au secondaire et au collégial (dans ce dernier cas, elle est passée de 14.4 à 7.7 ans). L'un des facteurs qui expliquent la baisse de l'expérience moyenne chez les hommes de même que la faible hausse de celle des femmes à l'élémentaire et au secondaire (stagnation relative) reste nul doute le départ de nombreux religieux, lesquels pour ce qui est du personnel enseignant avaient généralement deux fois plus d'années d'expérience que leurs confrères laïcs (pp. 71-91).

2.2.6 La formation: la formation comprend les années de scolarité acquises au moment de la classification et les efforts de perfectionnement. Sur ce plan, les données sont fort incomplètes et il est difficile d'en apprécier la signification, par contre cette variable est importante face à certaines constatations précédentes comme la montée des hommes dans l'enseignement, le confinement des femmes à la maternelle et à l'élémentaire, la baisse relative des années moyennes d'expérience chez les deux sexes dans l'ensemble.

- Formation acquise:

La formation varie selon le sexe et le niveau :

tant chez les enseignants que chez les membres de la direction, le pourcentage des Brevets A a plus que doublé de 1965-66 à 1970-71 et celui des diplômés universitaires s'est fortement accrue. Notons qu'avant 1969-70, le baccalauréat en pédagogie apparaît parmi les diplômes universitaires, mais est compilé avec les brevets A par après.

La fraction des diplômes supérieurs et des brevets B et C est fortement décroissante. Quant aux "autres" (autres brevets et sans diplôme pédagogique), case fourre-tout fortement hétérogène, elle varie peu. En 1970-71:

- environ 60% des détenteurs de diplômes universitaires sont des hommes;
- l'effectif féminin, deux fois plus nombreux que l'effectif masculin, compte à peine 6 à 7% de plus de Brevets A que les hommes; la proportion y est toutefois croissante;
- la majorité des enseignants de sexe masculin (50.1%) ont un brevet A contre 27.3% chez les femmes. Par contre, 47% des enseignantes détiennent uniquement un brevet B ou C;
- 47.3% des hommes détiennent un diplôme universitaire, contre 14.6% chez les femmes.

Il semble qu'avant 1970-71, ces disparités soient aussi fortes:

- mieux préparées au secondaire et au collégial, les femmes y viennent toujours loin derrière les hommes quant à la possession de diplômes universitaires. Quant aux autres niveaux, elles sont relativement peu formées comparées aux hommes (pp. 96-106).

- Perfectionnement (1971-72) en cours.
- près du tiers du personnel de l'enseignement est inscrit à des cours de perfectionnement et le taux de participation est à peu près le même chez les deux sexes, sauf chez les membres de la direction où la participation féminine y est plus grande;
- dans l'ensemble, les efforts de perfectionnement des moins qualifiés des enseignants, donc ceci touche particulièrement les femmes, sont inférieurs à ce qu'on aurait attendu. Ceux qui ont 14 ans de scolarité ont la plus forte représentation (14 ans étant devenu par le règlement no 4 du MEQ la condition minimale pour l'obtention de permis d'enseigner) et sont suivis par ceux qui ont 17 ans de scolarité. La niveau collégial y est faiblement représenté;
- ce sont les enseignants de 4-25 années d'expérience qui y participent le plus (pp. 106-118).

2.3 Conclusion

Yolande Lavoie résume ainsi l'analyse précédente:

> "L'enseignant de sexe masculin, qui ne présente un individu sur trois dans l'enseignement, domine largement aux niveaux secondaire et collégial. Il est plus jeune, a moins d'ancienneté et plus de formation que sa collègue et accède plus facilement aux postes de direction.
>
> L'enseignante se trouve donc confinée aux niveaux maternelle et élémentaire, elle a un taux de remplacement inférieur à celui de son collègue masculin, elle compense par l'expérience une formation moindre et elle atteint de plus en plus difficilement les postes de direction où il semble qu'elle cherche à se maintenir par des efforts de perfectionnement" (p.120).

Afin de rendre compte adéquatement de l'évolution du personnel enseignant (et de cadre), il apparaît nécessaire d'approfondir les conditions de l'offre et de la demande d'enseignants sur le marché. Et, du côté de l'offre, les considérations relatives aux taux de féminisation selon le niveau, l'expérience, la formation, etc. montrent l'urgence de considérer la mobilité du personnel enseignant. Et, incidemment, la participation croissante des hommes, avec une formation plus poussée et à certains niveaux en particulier, renvoie à une analyse des nouveaux venus sur le marché du travail des enseignants. De plus et bien que nous ne puissions le faire dans un premier temps, il ressort qu'une étude désagrégée de l'offre d'enseignants serait beau-

coup plus significative en termes d'estimation des besoins et des disponibilités d'enseignants d'autant plus qu'elle doit avant tout conduire vers l'articulation de politiques plus cohérentes, plus rationnelles.

Chapitre III: ASPECTS ECONOMIQUES DU CHOIX OCCUPATIONNEL ET DE LA DECISION DE PARTICIPER A L'ENSEIGNEMENT *

Nous avons opérer une distinction entre choix occupationnel et participation à l'enseignement. Ceci peut sembler artificiel, si l'on considère qu'il s'agit d'une décision qui se prend dans le temps, i.e. d'un processus continu(5). Par contre, sur le plan pratique, il est commode de la faire, et également sur le plan théorique. Musgrave considère trois moments du choix occupationnel ainsi que trois lieux ou entourages correspondants: la formation (pré-emploi) au sein de la famille, l'école, les copains; l'entrée sur le marché du travail, selon les possibilités locales et techniques du marché du travail et les anticipations de l'individu; enfin, la situation en emploi au sein du milieu de travail(6). Les facteurs intervenants dans la détermination du choix occupationnel diffèrent plus ou moins selon la période où se trouve l'individu.

* Ce chapitre a été écrit originalement par M. Jacques Mercier.

---

5) -Ginzberg, Eli, Herma, J.L., et al ... Talent and Performance, (1964).

-Ginzberg, Eli; The Development of Human Ressources (1966), pp. 47-57.

-Super, Donald E, "A theory of vocational development", in American Psychologist, vol. 8, 1953, p. 185-190.

-Super, Donald E., "Les théories du choix professionnel: leur évolution, leur condition courante et leur utilité pour le conseiller," in L'Information scolaire et professionnel dans l'orientation, pp. 45-64.

-Ginzberg, Eli, Axelrad, S. et Herma, J.L., Occupational Choice: an Approach to a General Theory, 1951.

6) Musgrave, P.W., "Towards a sociological theory of occupational choice", in Williams, W.M., Occupational Choice (1974), pp. 37-44.

3.1 Choix occupationnel

3.1.1 Le choix d'une occupation future et la théorie économique.

Dans l'analyse du choix occupationnel, la théorie économique se place au niveau micro et considère la décision individuelle. Schultz(7), Becker(8) et Thurrow(9) ont largement contribué à élaborer et raffiner une telle analyse en développant la théorie du capital humain. Celle-ci constitue une transposition du modèle analytique de la décision d'investissement privé de la firme ou des individus au plan de l'éducation. La rationalité économique s'exprime au moyen d'une fonction objectif "avantages-coûts" où l'individu compare la rentabilité en termes de revenus futurs ("income streams") d'investir ou non dans une formation donnée (institutionnelle ou non).

Une représentation au moyen d'un modèle décisionnel économique pourrait se représenter par l'équation d'investissement suivante*.

---

*Rappelons qu'en ce qui concerne la décision individuelle, les coûts et avantages externes n'ont pas à être pris en considération.

7) Schultz, Theodore W., "Reflections on Investment in Men", Journal of Political Economy, Vol. LXX, (oct. 1962) (supplément) no. 5, pp. 1-8.

8) Becker, Gary, "Investment in Human capital: a theoritical analysis", in Journal of Political Economy, Vol. 70 (October 1962) (supplément) no. 5, pp. 9-49.

9) Thurrow, Lester, Investment in Human Capital, (1970).

D'abord, l'équation exprimant la valeur présente du revenu net d'une occupation quelconque peut prendre la forme générale suivante:

$$B_i = \int_{\theta}^{T} w\,(t,\theta)\, e^{-rt}\, dt - \int_{\theta}^{\theta} s\,(t)\, e^{-rt}\, dt - ce^{-r\theta} \quad (10)$$

B = valeur présente (du revenu net) pour l'occupation i.

T = moment de sortir de l'occupation (retraite).

θ = moment d'entrée dans l'occupation (i.e. en quittant l'école).

$w\,(t,\theta)$ = gains dans cette occupation, qui sont fonction du temps et du moment d'entrée (et calculés selon l'âge).

$s\,(t)$ = frais (coûts directs) encourrus pendant la période de formation, également fonction du temps.

i = taux d'intérêt sur le marché (donc e^{-rt} est le taux d'escompte).

c = coût d'entrée dans l'occupation.

$\int$ = symbole de l'intégration.

L'individu peut alors comparer diverses alternatives possibles. Notons qu'un modèle plus raffiné introduirait également un élément de probabilité, tant au niveau des gains "attendus" que de l'entrée dans une occupation, ainsi que les gains de travail perdus pendant la période de formation si la période diffère d'une occupation à l'autre (ces "foregone earnings" = $\int_{\theta}^{\theta} w\,(t)$).

Compte tenu de ses capacités (intellectuelles, physiques, psychologiques, émotives, ...), l'individu fait face théoriquement à une série d'occupations accessibles, déterminées par le niveau d'études at-

---

10) Veng, Paolum; "The economic rationale of occupational choice", in Industrial of Labor Relations Review, Vol. 21, no. 2, 1968.

teint, ses expériences passées, ses préférences ou ambitions, la structure sociale environnante, etc. et compare différentes équations ou catégories plus ou moins homogènes d'équations; de plus, la décision peut être prise par l'individu ou conjointement, entre parents et individus, ce qui n'affecte pas le raisonnement économique.

Il faut bien voir ici qu'il s'agit d'une extrapolation. En effet, la théorie économique ne considère pas comme tel le choix occupationnel, mais la décision d'investir davantage ou non dans l'éducation. La théorie du capital humain est avant tout une théorie de la détermination des revenus pendant la vie de l'individu ("lifetime earnings"), et par extension, peut servir de guide, d'outil, dans le choix d'une occupation future, si toutefois il ne s'agit pas d'une théorie sans fondement réel et, sur ce point, les opinions divergent considérablement entre les tenants du marginalisme (appuyant la théorie du capital humain) et leurs opposants. La théorie du capital humain est implicite dans le choix occupationnel, parce que l'individu qui opte pour une occupation exigeant des études supplémentaires investit en même temps en éducation.

La théorie économique du capital humain ne permet pas toutefois d'expliquer la formation du choix; elle peut servir de base dans la prise de décision, pas dans la formation du choix, du moins pas spécifiquement (on peut toujours évaluer les critères de statut d'une profession, conditions de travail, de sécurité d'emploi, en termes monétaires, mais cela ne nous renseignerait pas par exemple sur les motifs du choix d'une occupation procurant la même valeur qu'une autre).

La théorie économique en fait concerne la rationalité du choix, non sa formation. Le choix occupationnel peut être considéré comme un processus rationel dans lequel la personne soupèse ses aspirations, ses buts, contre la probabilité de les atteindre. En ce sens, le choix ne se fait pas au hasard, mais le concept de rationalité n'est pas strictement économique. H.A. Simon distingue entre décision rationnellement "objective" (maximisation de valeurs données dans une situation donnée), "subjective" (maximisation compte tenu de la connaissance et de la perception de l'individu) et "personnelle" (orientée en fonction des buts individuels)(11).

Le choix occupationnel étant un processus, il débute et se poursuit à une époque de la vie individuelle où les aspects subjectif et personnel sont dominants, ce qui explique sans doute que les principales recherches et théories à ce niveau ont été élaborées par des psychologues (développement de la personnalité, fixation des préférences) et des sociologues (influence de la structure sociale et des institutions dans l'allocation des individus entre les occupations, l'effet de l'éducation et de l'environnement sur les attitudes envers le travail en général et des occupations particulières):

---

11) Simon, H.A.; Administrative behavior: a study of decision making processus in administrative organisation (1948), pp. 76-77.

" ... personnel preference is only one of several variables affecting the way a person opts when facing with concrete alternatives; that such choices are not necessarily systematic and are the crystallization of long-term process, and that 'external' social influences and institutions play a crucial role in canalyzing people toward one occupational streamer or another and therefore in affecting the overall distribution of persons between occupations" (12).

3.1.2 L'étude classique du choix occupationnel

3.1.2.1 Approche psychologique

Les principales études à ce niveau ont été menées par Ginzberg (1951)[13] et Super (1953)[14]. Pour le premier, le choix occupationnel est un processus plutôt irréversible résultant en un ou plusieurs compromis entre les aspirations de l'individu et la réalité. Après une période dominée par les préférences personnelles non-contraintes (fantaisie et choix "tentatifs") l'individu passe par une phase d'exploration (prend contact avec certaines réalités), de cristallisation (intègre ses préférences aux exigences de la réalité) et de spécification (choix mature). Super, tout en critiquant Ginzberg, poursuit dans la même voie et essaie d'expliquer la nature du "compromis" par l'idée que l'individu intrègre les contraintes afin de concilier le concept du "soi" avec celui du "rôle social" qu'il peut jouer dans la société, sinon, il y a discordance et perte d'estime de soi. Bien que Super ouvre

---

12) Sofer, Cyril, "Introduction", in Williams W. M. (ed) Occupationnal Choice (1974), p. 13.

13) Ginzberg, Eli, Herma J.L. et al. ... Talent ..., op. cit.
Ginzberg, Eli, Axelrad, S. et Human, J.L., Occupational ... op. cit.

14) Super, Donald E., "A theory ...", op. cit.

la porte à la reconnaissance de facteurs divers, il reste que sa thèse est strictement fonctionnaliste et ne permet pas d'expliquer la distribution des occupations dans une population[15].

3.1.2.2 Approche socio-psychologique

P.M. Blau propose une analyse tout à fait différente ou plus englobante:

> "Understanding how people get with their occupation requires a study of personnality development together with the analysis of the development of the social and economic conditions of selections" (16).

Le principal reproche de Blau envers les "évolutionnistes" ou fonctionnalistes, c'est d'inclure la présence de facteurs externes sans se préoccuper de la façon dont ceux-ci interviennent dans le processus actuel du choix occupationnel. A une approche individualiste de "self actualization". Blau et par plusieurs à sa suite opposent une approche qui se veut structurelle ("opportunity structure model") et à la place des théories évolutionnistes précédentes, suggèrent que le milieu éducation agit comme "filtre" ("filter hypothesis") dans la distribution des occupations entre les individus, à partir de l'appartenance à telle classe sociale ou telle catégorie de population. On retrouve la controverse entre les tenants

---

15) Sofer, Cyril, op. cit., pp. 31-33.

16) Sofer, Cyril, "Introduction" in Williams, W. (ed), Occupational Choice, (1974), pp. 31-32.

de la concurrence parfaite (le milieu sélectionné les individus selon leurs aptitudes et leurs habiletés) et ceux qui voient que la place de l'individu dans la société est déterminée par la structure sociale dominante en termes de classes sociales.

De plus, rappelons-nous la distinction entre le choix occupationnel et l'entrée dans une occupation, il semble que la relation entre choix occupationnel et l'occupation détenue soit loin d'être évidente, i.e. que le processus n'est pas continu. K. Roberts (17) et S. Allen (18), en Angleterre (la société anglaise est très hiérarchisée socialement), soutiennent que le choix occupationnel ne joue pas un rôle déterminant dans l'entrée en emploi, tel que maintenu par Super et Ginzberg; à cet effet, Roberts présente trois observations:

1e- la plupart du temps, la mobilité que connaît l'adolescent en emploi n'a pas été anticipée par ce dernier;

2e- en dépit du fait que plusieurs finissants n'entrent pas dans l'occupation de leur choix, peu semblent insatisfaits de l'emploi obtenu;

3e- l'ambition du jeune, telle qu'il la décrit et cherche à la réaliser, représente souvent autre chose que ses aspirations originales (19).

---

17) Roberts, K., "The Entry into Employment: an Approach Towards a General Theory", The Sociological Review, Vol. 16, no. 2.

18) Allen, S., "Some theoritical problems in the Stydy of Youth", in William, W. M. (ed), Occupational Choice (1974), pp. 158-170.

19) Roberts, K., op. cit.

La principale conclusion de ces deux chercheurs, c'est que la carrière d'un individu détermine ses ambitions et non l'inverse. D'après W. Reitman, T. Hilton et W. Dill:

> "For most men, the alternatives that they consider depend as much on the haphazard structure of the information system to which they are exposed during the job hunt as on carefully spelled out objectives" (20).

En somme, le choix occupationnel désiré et atteint sont deux réalités souvent différentes selon le niveau d'information sur le marché du travail, la structure sociale existante et la place de l'individu dans cette structure, les expériences de travail du jeune, les facteurs familiaux, émotifs et psychologiques qui affectent les préférences individuelles, etc. Il devient de plus en plus difficile de situer le rôle et la présence du raisonnement économique à ces deux niveaux décisionnels.

3.1.2.3 Quelques observations empiriques

Puisque nous ne chercherons pas à étudier le choix occupationnel des enseignants, nous ferons une courte description des observations que nous avons recueillies à la lecture de diverses études empiriques sur le sujet, ce qui aidera à illustrer la discussion précédente.

---

20) Sofer, Cyril, op. cit., p. 37.

- Facteurs structurels.

Sans vouloir traiter la relation choix occupationnel et statut socio-économique des parents, il est intéressant de noter que certaines études auprès d'adolescents de 12 à 17 ans ont montré que les occupations désirées et choisies étaient directement associées au statut des parents[21]; Z. Vigod dans une récente étude a même constaté que déjà chez le jeune enfant, surtout le garçon, l'occupation "attendue" (par opposition à "désirée" - expected vs wished) était fortement reliée au statut des parents et que le niveau de fixation apparaissait vers 9 ans pour le garçon et 11 ans chez la fille[22].

Dans une étude sur la composition étudiante au sein des facultés universitaires, Claude Lessard a constaté que certaines d'entre elles attiraient proportionnellement plus de fils et de filles de milieux moins privilégiés[23].

- Les préférences individuelles.

Une enquête menée en 1966, en Angleterre, sur l'attitude des

---

21) Youmans, E. Grant, "Occupational expectation of twelfth grade Michigan boys", The Journal of Experimental Education, no. 24, 1956, pp. 259-271.

22) Vigod, Zema, "The relationship between occupational choice and parent occupation", in The Alberta Journal of Educational Research, vol. 18, no. 4, déc. '72, pp. 287-294.

23) Lessard, Claude, "Rationalisation, adaptation et qualités sociales", in P. Laflamme et A. Petit (ed), l'Information scolaire et professionnelle dans l'orientation (1973), p. 220.

étudiants sous-gradués envers la profession d'enseignant (au Québec, la majeure partie des enseignants choisissent d'étudier en éducation après leur collégial) révélait que: 9 étudiants sur 10 disaient avoir fait un choix définitif, les hommes considéraient davantage que les femmes, dans leur décision, les item salaires, promotion, conditions de travail et ceux qui avaient opté pour l'enseignement comme profession étaient attirés par la valeur sociale de l'enseignement, les conditions de travail, y compris les possibilités de travail intellectuel plus poussé, et une certaine sécurité d'emploi. Parmi les indécis, près de 80% disaient qu'ils iraient dans l'enseignement si leurs résultats académiques finals étaient "décevants".[24] Une autre étude, faite il y a 20 ans déjà aux E.U. auprès d'enseignants en cours de perfectionnement, donnait les résultats suivants: sur le peu d'individus se rappelant à quel moment ils avaient opter pour la profession d'enseignant, 66% l'avaient fait au moment de leur entrée au "collège", 28% pendant leur cours et 6% après et 23% l'avaient fait de façon expéditive (by "expediency"), 10% parce qu'ils aimaient travailler avec les jeunes, 20% avaient été influencés par des professeurs ou leurs parents, 8% pour la valeur sociale d'une telle profession[25]. Il est évident que le statut d'enseignant a considérablement évolué depuis et que de plus en plus de possibilités occupationnelles s'offrent à ceux qui font des études plus avancées ("collèges", universités). Ce qui importe, toutefois, c'est le caractère hautement irrationnel, économiquement parlant, qui ressort de ces études.

---

24) "Undergraduate attitudes to teaching", in: Trends on Education, no. I, Jan. '66, pp. 14-19.

25) Stewart, Lawrence H., "Certain factors related to the occupational choice of a group of experienced teachers", in Peabook Journal of Education,

- Facteurs institutionnels.

Un rapport de l'OCDE, sur l'offre d'enseignants dans plusieurs pays industriels, rappelle l'importance des facteurs institutionnels, notamment: les méthodes de recrutement des futurs enseignants, le rendement des institutions de formation des maîtres et la place de l'enseignant dans la société (par ex. la femme y a historiquement un taux de participation élevé)[26].

3.2 Décision d'entrer dans l'enseignement ou d'en sortir

Pour ce qui est de la décision d'entrer ou non dans l'enseignement, nous savons déjà qu'elle découle en partie du choix occupationnel au sens directionnel du terme, surtout chez les enseignants. Ce n'est pas tout; il faut également tenir compte des conditions d'entrée dans cette occupation, par exemple, les exigences de la profession, de l'état de la demande, à la fois dans l'enseignement et dans les autres débouchés accessibles à l'individu, des plans à court et moyen terme de l'individu, etc. Bien sur, lorsque nous parlons de décision d'entrer ou non dans l'enseignement, cela implique une décision préalable de participer à la population active. Enfin, il faut tenir compte du rôle et de l'accessibilité à l'information sur le marché du travail ainsi qu'à tout un ensemble de données socio-culturelles qui interviennent dans la prise de décision (cf. section précédente).

---

26) O.C.D.E., Formation, recrutement et utilisation des enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire, Paris, OCDE, 1971, 496 pages.

Quant à la mobilité, elle prend une importance particulière[27] en éducation et mérite qu'on s'y arrête. Elle est un phénomène caractéristique d'un tel marché; le Québec, comme nous le verrons, n'y échappe pas. Et, dans le cadre de politiques de planification ou autres, cette variable est cruciale.

L'analyse coûts-bénéfices dérivée de la théorie du capital humain[28] se prête beaucoup plus facilement et plus directement à des études empiriques de la mobilité occupationnelle à celle du choix occupationnel. D'une part, on s'attend à ce que les facteurs émotifs, culturels, etc. soient relativement stabilités et que les déplacements de l'individu pour des motifs économiques soient plus facilement repérables qu'auparavant, et, d'autre part, il semble que ces motifs économiques tiennent une place beaucoup plus importante qu'auparavant, surtout chez les cols blancs professionnels dont font partie les enseignants[29]. Un modèle coûts-bénéfices monétaires et non-monétaires devrait tenir compte de deux éléments

---

27) Par exemple, des prévisions faites pour le compte du Rapport Parent (édition du 10 août 1965) estimait à 3% et 5% les départs d'enseignants des secteurs primaire et secondaire respectivement pour 1963-64, alors que les taux effectifs furent de 15.5% et 15.3%. La moyenne canadienne était alors de 12.9% et celle de l'Ontario, de 9.6%. Voir: Farine, Advigor, "Réflexion sur la mobilité du personnel enseignant".

28) La mobilité, tout comme la formation, constitue ou engendre un déplacement qualitatif de l'offre, ce pourquoi l'analyse coût-bénéfice identifiée à celle de l'investissement dans le capital humain s'applique. Voir: Lansing, John B., and Mueller, E., The Geographig Mobility of Labor (1967), p. 59.

29) Ibid.

déterminants dans le processus de mobilité: l'âge et l'information. On sait que les éléments non-monétaires, tels que la sécurité d'emploi, le fond de pension, les amis, l'institution sociale, etc., deviennent particulièrement importants avec l'âge, mais quasi-impossibles à mesurer. Un tel modèle servirait à calculer la valeur présente d'un investissement dans un déplacement pour être ensuite comparée au coût du déplacement (bénéfices: revenus espérés (monétaires); coûts: ressources utilisées lors du déplacement, et cours alternatifs, i.e. le vecteur de revenus délaissés y compris dans d'autres occupations si elles existent.

Le facteur âge implique que, pour un différentiel de salaire ou de rémunération donné, plus l'individu est âgé, moins il subit de pression de la part de facteurs qui le poussent à changer d'occupation ("push factors" pour distingues des "pull factors")[30] et moins il risque d'avoir à se trouver un nouvel emploi d'autant moins que la différence coûts-bénéfices est faible. (C'est le même raisonnement qui est à la base de la décision d'investir ou non dans la formation récurrente: on ne parle jamais dans la littérature de la valeur comme telle accordée à l'âge chez l'individu; par exemple, combien de fois n'entend-on dire qu'une personne refuse de reprendre des études pour profiter de la vie pendant qu'elle est jeune!)

---

30) Idem; p. 58.

Quant à l'information, nous faisons référence ici à l'approche proposée par C. Stigler dans son article désormais de base, "Information in the Labor Market" de 1962[31]. L'information suppose un coût d'obtention et d'entretien. Elle permet (de) ou vise à accroître qualitativement et quantitativement les alternatives, de même qu'à réduire le taux de risque face à l'entrée dans un nouvel emploi.

---

31) Stigler, Goerge J., "Information in the Labor Market", in Journal of Political Economy, Vol. 70, no. 5, 1962 (supplément), pp. 94-105

Chapitre IV: LA MOBILITE EXTERNE DES ENSEIGNANTS DU QUEBEC

4.1 Introduction

4.1.1 Définition de la mobilité externe

La mobilité externe des enseignants est définie ici en termes de départs d'enseignants du secteur de l'enseignement et de retours d'enseignants au même secteur.[1] La population considérée, ici, comprend tous les enseignants de l'Etat du Québec, incluant donc ceux des secteurs public et privé aussi bien que catholique et autres, et des niveaux maternel, élémentaire, secondaire et collégial.

Le concept de mobilité externe s'applique généralement aux sorties de travailleurs de la population active et aux rentrées d'anciens travailleurs et aux entrées de nouveaux travailleurs dans la même population. Le premier concept utilisé pour les enseignants est plus restreint que le second, puisque les retours ne comprennent que les anciens enseignants. Les entrées de nouveaux enseignants sont exclues de la mobilité externe en question parce que, selon nous, elles s'expliquent, en partie du moins, différemment des retours d'anciens enseignants.

---

[1] Est considéré comme départ (retour) tout enseignant dont la fiche est présente (absente) dans le fichier du Ministère pendant l'année i (it) mais absente (présente) pendant l'année suivante (précédente).

4.1.2 Bref historique de la mobilité externe des enseignants

La première étude de la mobilité externe des enseignants semble avoir été effectuée par madame Nicole Martin, au début des années 1960. Celle-ci estimait les départs d'enseignants, autour des années 1960, à environ 7%.[1] Une deuxième étude a été publiée en 1968. Les auteurs en étaient MM. Michel de Sève et Guy Hébert. Elle portait sur les années 1963-64 et 1964-65, soit les départs[2] à la fin de l'année 1963-64 et les retours au début de 1964-65.[3] Ainsi, le "Québec perdait, en 1963-64, 15% de son personnel enseignant contre 9% pour l'Ontario au cours de la même année..."[4] Le rapport Parent, de son côté, "prévoyait que la proportion de professeurs à remplacer chaque

---

1 Au moment d'écrire ce texte, nous n'avons malheureusement pas pu retrouver notre copie d'une telle étude effectuée par madame Martin. Nous citons donc ce pourcentage de mémoire, ayant suffisamment confiance que celle-ci ne nous fait pas défaut ici.

2 De Sève, Michel et Guy Hébert, La mobilité du personnel enseignant: les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963-64, Commissions scolaires catholiques, Etudes et documents no 3, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, 1968, 40 pages.

3 De Sève, Michel et Guy Hébert: La mobilité du personnel enseignant: les nouveaux enseignants en 1964-65, Commissions scolaires catholiques, Etudes et documents no 4, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, 1968, 50 pages.

4 De Sève et Hébert, Etudes et documents, no 3, déjà cité, p. 5.

année par suite de départs serait de 8%".[1] Quant à la période allant de 1967-68 à 1971-72, nous possédons des données originales qui nous ont été fournies par SIMEQ. Les départs sont passés de 13,038 à la fin de 1967-68, à 16,920 à la fin de 1968-69, à 13,975 à la fin de 1969-70 et enfin à 10,167 à la fin de 1970-71, les pourcentages approximatifs[2] étant respectivement de 17.3%, 21.3%, 17.5% et 13.1%.

4.1.3 Intérêt de la mobilité externe

Bien entendu, la mobilité externe constitue un phénomène de première importance dans le fonctionnement d'un marché de travail. En effet, l'offre de travail, dans tout marché, dépend en grande partie de la capacité de celui-ci de retenir ses travailleurs actuels et, bien sûr, d'en attirer de nouveaux. Ceci nous apparaît particulièrement vrai pour un marché "captif", c'est-à-dire un marché dont les échanges avec d'autres marchés sont relativement difficiles et rares. C'est le cas des occupations qui exigent une préparation académique fortement spécifique, dont les conditions de travail font appel à des qualifications et goûts assez particuliers et dont les coutumes également sont assez particulières.

---

1 De Sève et Hébert, Etudes et documents no 4, déjà cité, p. 5.

2 La population totale des enseignants, au niveau collégial, a été estimée par nous pour les années 1967-68, 1968-69 et 1969-70. Nous croyons que nos estimations sont biaisées à la hausse pour l'année 1968-69 et surtout 1969-70.

Dans le marché des enseignants, le concept de réservoir prend une signification particulièrement grande, étant donné que les femmes mariées constituent au-delà de 35% du personnel enseignant et que, de plus, le taux d'activité des femmes mariées est en général relativement faible.

Par ailleurs, pour plusieurs enseignants, des hommes surtout, les échanges avec d'autres marchés deviennent probablement plus faciles, en raison principalement de leur préparation plus poussée et plus large. En effet, environ 43% des enseignants masculins possédaient en 1970-71, un diplôme universitaire avec formation pédagogique (DUFP), comparativement à environ 26% qui possédaient un Brevet A ou Bacc en pédagogie. En plus de la mobilité intersectorielle accrue, une formation plus poussée et plus large facilite certainement la promotion interne des enseignants, c'est-à-dire leur passage du personnel enseignant, au sens strict, au personnel de direction et aussi chez les professionnels non enseignants.

Essentiellement, ce que nous voulons connaître le mieux possible, ici, ce sont les raisons qui expliquent les départs et les retours d'enseignants, et, peut-être davantage, l'importance relative de chaque raison. Parmi les principales raisons du côté des départs, on peut mentionner la promotion interne telle que définie ci-dessus, les mises-à-pied pour surplus de personnel, les congés de perfectionnement ou de recyclage, les retraites et décès, les échanges avec l'exté-

rieur, les transferts dans d'autres secteurs économiques et le retrait tout court de la population active. Il va sans dire que plusieurs retours s'effectuent pour des raisons mentionnées ci-dessus, mais en sens inverse, par exemple, les congés de perfectionnement ou de recyclage.

Une bonne connaissance de la mobilité externe permet de faire un diagnostic du fonctionnement du marché à l'étude, en particulier d'évaluer les surplus ou déficits d'enseignants. Le diagnostic pourrait révéler, par exemple, que les conditions de travail actuelles ne permettent pas de retenir certains types d'enseignants. Il nous permet aussi d'estimer le nombre de femmes mariées qui quittent, temporairement ou définitivement, le marché des enseignants (et vraisemblablement la population active, etc... De telles révélations et d'autres ont certes des implications politiques importantes, en particulier en termes de formation des maîtres, compte tenu des "migrations" nettes d'enseignants et, naturellement, de l'effectif actuel, de même que des besoins prévus d'enseignants.

4.1.4 Méthodologie suivie

Comme dans toute recherche empirique, la méthodologie est en grande partie imposée par le type de données disponibles. Idéalement, dans une recherche du genre, il faudrait posséder une information détaillée et pertinente sur un groupe d'enseignants formant un échantil-

lon représentatif de la population étudiée, soit l'ensemble des départs et des retours. Dans une telle situation idéale, on pourrait connaître les véritables causes de la mobilité externe, à la condition que la cueillette de données soit bien faite et donc que préalablement à celle-ci, les explications a priori aient été convenablement formulées.

Malheureusement, nous ne possédons que des informations partielles et agrégées. Par exemple, il nous manque plusieurs informations fort pertinentes telles que la matière enseignée, le temps d'absence, certaines caractéristiques familiales des femmes mariées, etc... De plus, nous ne possédons de l'information que pour la période allant de 1967-68 à 1971-72, soit quatre (4) mouvements dans chaque sens. Une information plus riche n'est disponible que pour un mouvement, soit celui pendant les années scolaires 1969-70 et 1970-71.[1]

Nous ne sommes donc pas en mesure de vraiment vérifier les hypothèses que nous allons proposer dans la deuxième partie du présent rapport. Dans la première partie, nous allons exploiter les statistiques disponibles. Nous y tenterons surtout d'identifier les principaux groupes quant à leur degré de mobilité externe et aussi quant au degré

---

[1] Cette remarque n'implique aucun reproche à SIMEQ. Au contraire, celui-ci nous a fourni une excellente collaboration, en nous procurant deux séries de tableaux d'ordinateur, à même son fichier du personnel enseignant, une série au printemps 1973 et l'autre en avril 1974. Le lecteur comprendra, cependant, que nous avons essayé de réduire nos commandes au minimum, afin d'augmenter nos chances de recevoir des réponses affirmatives.

de parenté des explications possibles. La dernière série de tableaux d'ordinateur a d'ailleurs été obtenue pour chacun des quatre (4) groupes suivants: femmes célibataires, femmes mariées (et veuves), hommes célibataires et enfin hommes mariés (et veufs). Nous reviendrons plus loin sur les raisons qui ont motivé cette subdivision.

4.2 Identification des principaux groupes de départs (retours)

A ce stage-ci de l'exploitation statistique, notre démarche est purement empirique. Bien sûr, le choix des caractéristiques qui a été fait lors de la commande des tableaux à SIMEQ privilégiait déjà certaines caractéristiques et, jusqu'à un certain point, certaines explications. En effet, parmi les nombreuses caractéristiques contenues dans le dossier (fiche) de chaque enseignant,[1] nous avons retenu celles qui nous apparaissaient les plus significatives eu égard à la mobilité externe. Ce sont: la classe d'âge, le sexe, l'état matrimonial, le statut civil, la classe d'expérience, le niveau d'enseignement et la formation. De plus, nous avons demandé des tableaux à trois (3) dimensions pour la plupart de ces caractéristiques, ceci pour quatre (4)

---

[1] Voir Appendice A qui décrit le dossier en question.

mouvements à partir de 1967-68 et 1968-69. Le choix des combinaisons présupposait également un certain ensemble d'explications. Les choix précédents laissent néanmoins beaucoup de latitude dans le regroupement des enseignants mobiles et a fortiori dans le choix des explications elles-mêmes. La démarche demeure donc fortement empirique.

4.2.1 Regroupement selon le sexe et l'état matrimonial

4.2.1.1 Intérêt de ce regroupement

Il existe au moins deux (2) avantages d'un regroupement des départs et des retours selon le sexe et l'état matrimonial. Ce regroupement permet d'abord une exploitation statistique plus poussée. En effet, un tableau à trois (3) dimensions, pour chacun des quatre (4) groupes en question, rend compte en fait de cinq (5) dimensions.

Mais il présente un deuxième avantage, celui de rendre plus fructueuse l'analyse de la mobilité externe en termes de population active. Par exemple, la plupart des femmes mariées qui quittent l'enseignement quittent probablement en même temps la population active. La littérature sur les taux d'activité des femmes mariées étant déjà assez riche, d'une part, et celles-ci constituant plus du tiers du personnel enseignant (en 1970-71), d'autre part, il nous apparaît souhaitable de proposer, au moins dans un premier temps, des explications que l'on trouve dans cette littérature. Celle-ci nous apparaît également

pertinente pour plusieurs femmes célibataires, par exemple celles qui quittent l'enseignement (et le marché du travail) pour prendre mari.

Quant aux hommes, et particulièrement ceux qui sont mariés, on sait que leur taux d'activité sont très élevés. Pour les hommes, donc, il faut chercher ailleurs que dans la littérature relative aux taux d'activité les explications de leur mobilité externe. On peut en suggérer quelques-unes telles que les échanges avec d'autres secteurs industriels. Nous y reviendrons dans la deuxième partie. Pour l'instant, examinons brièvement la répartition des départs et des retours selon les deux (2) caractéristiques en cause.

4.2.1.2 Répartition selon ce regroupement

A la fin de l'année scolaire 1969-70, les enseignantes représentaient un peu plus de 63% de tous les départs, alors qu'elles constituaient près de 65% de tout le personnel enseignant. Fait assez surprenant, à certains points de vue, le pourcentage est exactement le même pour les retours que pour les départs. Cette égalité signifie d'abord que les femmes ne se retirent pas de l'enseignement de façon permanente (perte nette) en plus grande proportion que les hommes. Pour les quatre (4) mouvements, la perte nette ne représente que 15.2% de l'effectif de 1970-71 pour les hommes célibataires. Le même pourcentage s'élève à 22.4 pour les femmes célibataires, à 28.2 pour les hommes mariés et enfin à 31.7 pour les femmes mariées. Le taux d'activité

pour ce dernier groupe est donc plus faible que pour les trois (3) autres groupes, si l'on suppose que les femmes mariées qui quittent l'enseignement quittent en même temps le marché du travail. Quant aux hommes mariés, leur perte nette relativement forte ne doit pas signifier un faible taux d'activité: il faut plutôt penser que ce sont surtout eux qui obtiennent les promotions internes dans l'enseignement et que les autres se déplacent vers d'autres secteurs industriels. D'ailleurs, la littérature sur les taux d'activité nous apprend que plus les charges familiales sont grandes, plus le goût ("taste") pour le travail est grand, ce qui peut se traduire, par exemple, par la recherche d'un emploi plus rémunérateur. Cette hypothèse semble d'ailleurs confirmée par le pourcentage relativement faible de 15.2 pour les hommes célibataires (vs 28.2 pour les hommes mariés). Celle-ci apparaît d'autant plus plausible que les deux groupes possèdent sensiblement la même formation et que seulement 11.4% des hommes célibataires ont moins de 24 ans, comparativement à 38.7% pour les hommes mariés et que par contre, 61.7% des premiers ont entre 24 et 34 ans comparativement à 44.3% pour les seconds.

Les départs se répartissent tout à fait également selon l'état matrimonial, comme d'ailleurs l'ensemble du personnel enseignant, alors que les retours comprennent près de dix (10) points de pourcentage de plus d'enseignants célibataires que mariés. Cette double répartition vient tout juste d'être en bonne partie expliquée.

L'examen du mouvement dans les deux (2) sens présente un intérêt plus grand, ici, puisqu'environ 50% des femmes mariées de même que des hommes mariés qui ont quitté l'enseignement, à la fin de 1969-70, n'y sont pas retournés au début de l'année suivante. Dans le cas des femmes et des hommes célibataires, les pourcentages s'élèvent à 38.4 et 41.1, respectivement. Dans le texte qui suit, nous allons analyser chacun des quatre (4) groupes identifiés selon le sexe et l'état matrimonial. Ce type d'analyse ne nous empêchera quand même pas de faire ressortir à l'occasion les relations les plus significatives entre les groupes.

4.2.2 Regroupement selon la classe d'âge, le niveau d'enseignement et la formation

4.2.2.1 Intérêt de ce regroupement

Le regroupement selon ces trois (3) caractéristiques s'est fait principalement à la suite d'un examen rapide des premiers tableaux d'ordinateur obtenus de SIMEQ au printemps 1973. Des différences appréciables sont alors apparues entre les quatre (4) groupes, et plus spécialement entre les enseignants et les enseignantes, selon l'âge, le niveau d'enseignement et la formation. La dernière série de tableaux d'ordinateur obtenus de SIMEQ, le 17 avril 1974, permet d'analyser chacun des quatre (4) groupes en fonction des trois (3) caractéristiques à la fois.

L'essentiel de cette exploitation statistique apparaît aux tableaux 1, 2, 3 et 4. Il va sans dire que ces tableaux renferment l'information la plus riche que nous possédons sur la mobilité externe des enseignants.

4.2.2.2 Groupes les plus mobiles selon ce regroupement

Femmes célibataires *

La liste suivante, tirée du tableau 1, fait voir les groupes les plus mobiles d'enseignantes célibataires:

1)	24-34 ans, Brevet B ou -, Elém.:	874 (636) / 6,643
2)	moins de 24 ans, Brevet B ou -, Elém.:	342 (99) / 1,896
3)	24-34 ans, Brevet B ou -, Second.:	294 (194) / 1,302
4)	35-54 ans, Brevet B ou -, Elém.:	239 (224) / 3,983
5)	24-34 ans, DUFP, Second.:	183 (139) / 675
6)	24-34 ans, Brevet A ou Bacc péd., Second:	117 (101) / 472
7)	55 ans et plus, Brevet B ou -, Elém.:	114 (22) / 601
8)	35-54 ans, Brevet B ou -, Second:	108 (85) / 755
	Total pour les huit (8) groupes:	2,271 (1,500) / 16,327
	Total pour toutes les femmes célibataires:	4,105 (2,530) / 23,474

* La plupart des statistiques qui apparaissent dans ce chapitre n'ont pas encore pu être vérifiées de façon systématique. Nous mettons donc le lecteur en garde contre certaines erreurs possibles.

TABLEAU [illegible]

Départs à la fin de l'année scolaire 1969-70 et (retours) au début de 1970-71
dans enseignants
de même que catholique et autres, pour l'ensemble du Québec,
aux niveaux maternel, élémentaire, secondaire et collégial [1]

Formation / Age et niveau d'enseignement		DUP Diplôme univ. et pédagogie	DUFP Diplôme univ. et formation pédagogique	DUSFP Diplôme univ. sans form. pédag.	B.A.	Dr. ès et Doc en pédagogie	Brevet [illegible]	Brevet [illegible]	Autres brevets	Sans [illegible]	Total	Perte (gain) net(te)
Moins de 24 ans	H	0 (0) 1	11 (1) 37	0 (0) 2	0(0) 0	7(5) 69	1(1) 5	39(26) 379	5 (1) 6	3 (0) 6	66 (34) 504	34
	E	0(0) 3	46(19) 223	0(0) 1	0(0) 3	89(40) 45	3(2) 11	342(99) 2396	19(14) 76	28(10) 81	527(184) 2784	343
	S	1(2) 4	84(31) 285	0(2) 4	2(0) 8	83(49) 489	5(1) 16	77(29) 291	30(13) 90	34(14) 97	316(144) 2284	168
	C	0(0) 0	16(14) 47	0(0) 1	0(0) 0	2(1) 6	0(0) 0	0(0) 0	18(4) 30	3(0) 3	39(19) 87	20
24 à 34 ans	H	0(0) 0	10(6) 29	0(0) 1	0(0) 0	8(8) 32	3(1) 13	55(28) 184	17(3) 39	10(3) 20	103(59) 500	44
	E	0(0) 0	94(43) 386	1(1) 3	1(1) 8	75(64) 349	5(4) 22	874(636) 6643	49(49) 193	60(32) 180	1160(841) 7684	319
	S	1(0) 3	193(139) 675	5(8) 21	6(0) 3	117(101) 72	4(3) 15	294(194) 1302	99(62) 279	72(29) 182	781(536) 2952	245
	C	0(0) 0	82(52) 147	5(3) 5	2(0) 1	6(3) 3	4(0) 2	9(1) 10	74(34) 105	10(5) 21	191(88) 303	103
35 à 54 ans	H	0(0) 0	2(3) 16	0(0) 0	0(0) 0	1(2) 5	0(1) 11	17(17) 291	21(3) 29	7(0) 22	38(25) 284	13
	E	0(0) 0	32(32) 191	0(0) 4	1(0) 2	17(19) 166	4(6) 73	239(224) 3002	23(27) 178	45(18) 171	361(326) 4748	35
	S	2(1) 1	53(38) 296	1(4) 7	2(0) 6	17(26) 23	3(2) 23	108(85) 755	46(38) 241	49(9) 119	260(203) 1581	77
	C	0(0) 0	14(14) 46	1(3) 5	1(0) 2	0(1) 3	1(0) 1	4(1) 6	12(5) 24	4(0) 13	38(24) 100	14
55 ans et plus	H	0(0) 0	1(0) 1	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 2	0(0) 0	2(0) 15	0(0) 2	0(0) 2	3(0) 22	3
	E	0(0) 0	2(0) 18	0(0) 1	0(0) 0	4(2) 17	7(2) 29	114(22) 60	4(3) 29	5(0) 16	137(29) 711	108
	S	0(0) 0	5(2) 33	0(0) 0	0(0) 1	4(2) 11	2(0) 5	36(5) 64	8(4) 12	7(1) 10	62(14) 136	48
	C	0(0) 0	0(0) 2	0(0) 0	0(0) 0	0(0)	0(0) 1	0(0) 0	1(0) 0	0(0) 1	1(0) 5	1
Total		4(3) 9	638(405) 2318	12(21) 52	15(1 14	430 (332) 2211	44(2 [illegible]	3210 (1,33 [illegible]	416(249 1219	336 (121) [illegible]	4165 (2530) [illegible]	1575
Perte (gain) net(te)		1	233	(9)	14	98	21	833	167	[illegible]	[illegible]	

Source: Service de l'informatique du Ministère de l'Education du Québec [illegible] Cahiers d'ordinateur numéro 10 17 Avril 1974.

(1) Le numérateur représente le nombre des départs (retours), et le dénominateur, le niveau [illegible] [illegible] [illegible]

On constate facilement que la caractéristique la plus importante des enseignantes célibataires est le niveau relativement faible de formation, soit un brevet B ou moins. Il faut cependant souligner que les départs de telles enseignantes ne représentent que 13.5% de l'effectif total (2,210 sur 16,357), alors que 27.3% de celles détenant un DUFP ont quitté à la fin 1969-70 (638 sur 2,338), comparativement à 35.5% pour celles ne détenant aucun brevet (336 sur 947). Naturellement, la plupart des femmes célibataires n'ayant qu'un brevet B ou moins enseignent à l'élémentaire.

L'âge n'apparaît pas comme une caractéristique très significative, en ce qui concerne la distribution des départs. Il convient de noter toutefois que le nombre des retours se rapproche sensiblement de celui des départs, pour les huit (8) groupes les plus mobiles, à l'exception du groupe des moins de 24 ans et de celui des 55 ans et plus. Les décès et les retraites expliquent en grande partie la mobilité du dernier groupe. Quant à celui des moins de 24 ans, il est bien évident que les personnes vieillissent pendant leur absence de l'enseignement.

Femmes mariées et veuves

La liste suivante, tirée du tableau 2, fait voir les groupes les plus mobiles d'enseignantes mariées ou veuves:

1) moins de 24 ans, Brevet B ou -, Elém.: 546 (140) / 4,457

2) 24-34 ans, Brevet B ou -, Elém.: 533 (255) / 4,306

3) 35-54 ans, Brevet B ou -, Elém.: 233 (105) / 21,140

4) 24-34 ans, Brevet B ou -, Second.: 195 (87) / 981

5) 55 ans et plus, Brevet B ou -, Elém.: 181 (29) / 592

6) moins de 24 ans, Brevet A ou Bacc. Péd., Second.: 180 (75) / 1,503

7) 24-34 ans, DUFP, Second.: 167 (165) / 827

8) 35-55 ans, SUFP, Second.: 158 (186) / 883

9) moins de 24 ans, Brevet A ou Bacc. Péd., Elém.: 147 (73) / 1,724

10) 24-34 ans, Brevet A ou Bacc. Péd., Second.: 127 (144) / 793

11) 35-54 ans, Brevet B ou -, Second.: 123 (58) / 604

12) moins de 24 ans, DUFP, Second.: 117 (50) / 530

13) 35-54 ans, Brevet A ou Bacc. Péd., Second.: 116 (93) / 647

14)	24-34 ans, Brevet A ou Bacc. Péd., Elém.:	106 (152) / 670
15)	moins de 24 ans, Brevet B ou -, Second.:	105 (40) / 637
	Total pour les quinze (15) groupes	3,034 (1,652) / 21,294
	Total pour toutes les femmes mariées	4,692 (2,362) / 27,449

Les observations relatives à la mobilité externe des femmes mariées ressemblent énormément à celles déjà faites au sujet des femmes célibataires. Fait très intéressant à souligner, les retours sont très élevés relativement aux départs, chez les femmes mariées (et célibataires) possédant un brevet A ou un bacc. en Pédagogie. Ce fait confirme l'hypothèse d'un marché captif, pour les enseignants qui possèdent une formation très spécifique. La même hypothèse ne se trouve cependant pas confirmée (ni infirmée) par les groupes sept (7) et huit (8) dont les individus détiennent un DUFP et dont les retours égalent ou excèdent les départs (165 vs 167 pour le groupe 7 et 186 vs 158 pour le groupe 8). En effet, pour les enseignants avec un diplôme universitaire, on s'attend, d'une part, à ce qu'ils soient plus attirés par des secteurs autres que l'enseignement, mais, d'autre part, que les employeurs du secteur de l'enseignement les préfèrent de beaucoup aux autres enseignants moins qualifiés, académiquement parlant du moins. Nous reviendrons plus loin sur ce point.

TABLEAU 2 (femmes mariées et veuves)

Départs à la fin de l'année scolaire 1969-70 et (retours) au début de 1970-71 des enseignantes

de même que catholique et autres, pour l'ensemble du Québec, aux niveaux maternel, élémentaire, secondaire et collégial [1]

Formation / Age et niveau d'enseignement		DUP Diplôme univ. en pédagogie	DUFP Diplôme univ. et formation pédagogique	DUSFP Diplôme univ. sans form. pédag.	B.A.	Bac A et Bacc en pédagogie	Brevet supérieur	Brevet B et -	Autres brevets	Sans brevet	Total	Perte (gain) net(te)
Moins de 24 ans	M	0(0) 1	7(3) 76	2(0) 0	0(0) 0	22(7) 228	6(2) 41	94(30) 761	6(3) 22	13(0) 19	148(45) 1150	103
	E	0(0) 2	78(33) 188	1(1) 5	2(0) 5	147(73) 1724	6(1) 26	546(140) 4457	32(12) 90	97(21) 243	909(281) 6940	628
	S	0(0) 7	117(50) 530	0(1) 33	7(2) 18	180(75) 1503	41(2) 33	105(40) 637	61(16) 163	91(20) 202	565(206) 3106	359
	C	0(0) 1	12(9) 66	1(2) 0	0(0) 0	4(3) 15	1(0) 1	2(0) 2	21(1) 42	5(0) 14	48(15) 144	33
24 à 34 ans	M	0(0) 0	3(8) 27	0(0) 1	0(0) 0	9(16) 51	0(0) 10	45(29) 359	9(4) 20	1(1) 12	67(58) 480	9
	E	1(1) 4	71(49) 327	1(3) 8	2(0) 1	106(15) 760	6(3) 17	533(255) 4306	55(44) 138	52(17) 130	827(524) 5601	303
	S	1(1) 7	167(165) 827	1(2) 10	3(1) 13	127(14) 793	9(3) 22	195(87) 981	58(26) 186	39(20) (0)	600(499) 2940	151
	C	0(0) 0	50(32) 168	0(2) 4	0(0) 0	8(4) 17	1(0) 1	11(2) 9	49(8) 56	2(0) 12	121(48) 267	73
35 à 54 ans	M	0(0) 0	2(2) 11	0(0) 1	0(0) 0	1(8) 13	0(1) 3	12(1) 72	3(2) 12	4(1) 3	22(8) 115	14
	E	0(0) 1	30(22) 172	0(1) 1	0(1) 1	55(61) 398	5(3) 29	223(105) 2140	21(8) 62	40(7) 89	384(208) 2893	176
	S	0(0) 1	58(186) 883	1(0) 4	0(0) 4	116(93) 647	4(6) 26	123(58) 604	43(21) 124	20(8) 67	465(372) 2360	93
	C	0(0) 0	67(29) 151	1(3) 6	0(0) 0	11(2) 17	0(0) 1	11(2) 15	17(2) 24	3(1) 11	110(39) 225	71
55 ans et plus	M	0(0) 0	0(0) 1	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 1	0(0) 1	4(2) 12	2(0) 2	0(0) 0	6(2) 17	4
	E	0(0) 0	9(3) 30	0(0) 0	0(0) 0	11(7) 61	12(2) 32	181(29) 592	7(0) 13	18(17) 28	238(42) 756	196
	S	0(0) 0	41(19) 116	1(0) 1	0(0) 2	21(14) 75	10(1) 8	59(17) 130	10(3) 35	11(4) 13	161(58) 380	103
	C	0(0)	11(5) 28	1(0) 0	0(0) 0	2(0) 0	0(0) 0	3(2) 4	2(0) 2	2(0) 1	21(7) 35	14
Total		2(2) 26	863(165) 3815	8(15) 57	14(4 44	820 (65 6229	64 (24 251	2157 (799) 15105	402(150 991	400 (101) 956	4692 (2362)	2330
Perte (gain) net(te)		0	208	(7)	10	168	42	1358	252	299	2330	

Source: Service de l'informatique du Ministère de l'Education du Québec (SIMEQ). Tableaux d'ordinateur fournis le 17 avril 1974.

(1) Le numérateur représente le nombre des départs (retours), selon la classe d'âge, le niveau d'enseignement et la formation. Le dénominateur représente l'effectif total d'enseignantes célibataires, selon les trois (3) mêmes caractéristiques. À la fin de 1969-70, le nombre total des départs s'élevait à 14,149 et au début de 1970-71, celui des retours à 7,760.

Hommes célibataires

La liste suivante, tirée du tableau 3, fait voir les groupes les plus mobiles d'enseignants célibataires.

1)	24-34 ans, DUFP, Second.:	480 (393) / 3,107
2)	24-34 ans, DUFP, Col.:	273 (149) / 725
3)	24-34 ans, Brevet A ou Bacc. Péd., Second.:	187 (140) / 1,734
4)	35-54 ans, DUFP, Second.:	156 (141) / 1,214
5)	35-54 ans, DUFP, Col.:	129 (58) / 213
6)	24-34 ans, sans brevet, Second.:	126 (54) / 497
7)	24-34 ans, autres brevets, Second.:	115 (58) / 481
8)	24-34 ans, Brevet sup., Second.:	107 (63) / 872
9)	35-54 ans, autres brevets, Second.:	100 (45) / 432
	Total pour les neuf (9) groupes	1,673 (1,101) / 9,275
	Total pour les hommes célibataires	2,817 (1,659) / 15,526

TABLEAU 3 (hommes célibataires)

Départs à la fin de l'année scolaire 1969-70 et (retours) au début de 1970-71 des enseignants de même que catholique et autres, pour l'ensemble du Québec, aux niveaux maternel, élémentaire, secondaire et collégial [1]

Formation / Âge et niveau d'enseignement		DLP Diplôme univ. en pédagogie	DUFP Diplôme univ. et formation pédagogique	DUSFP Diplôme univ. sans form. pédag.	B.A.	Br. A et Bacc en pédagogie	Brevet supérieur	Brevet B et -	Autres brevets	Sans brevet	Total	Perte (gain) net(te)
Moins de 24 ans	M	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 2	0(0) 0	0(0) 2	0(0) 1	0(0) 0	0(0) 5	0
	E	0(0) 0	15(6) 80	1(1) 1	0(0) 0	16(9) 195	0(0) 2	7(7) 59	3(3) 20	8(7) 47	50(33) 404	17
	S	0(1) 1	55(38) 433	1(1) 12	0(0) 11	41(35) 472	8(9) 96	8(3) 52	22(6) 69	33(5) 116	168(98) 1261	70
	C	0(0) 24	25(7) 77	1(1) 1	0(0) 1	1(1) 4	0(0) 2	0(0) 0	2(1) 6	1(1) 6	30(11) 97	19
24 à 34 ans	M	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 1	0(0) 0	0(0) 1	0(0) 0	1(0) 1	1(9) 3	1
	E	0(0) 0	57(39) 415	3(1) 3	0(2) 6	39(23) 455	2(2) 23	26(14) 231	22(23) 103	27(10) 80	169(114) 1316	55
	S	2(1) 10	480(393) 3107	8(3) 34	9(7) 21	187(140) 1734	107(6) 872	58(24) 476	115(58) 481	126(54) 497	1092(745) 7242	347
	C	0(0) 1	273(149) 725	6(7) 17	1(0) 2	21(9) 56	39(8) 85	3(0) 2	43(12) 63	30(12) 69	416(197) 1020	219
35 à 54 ans	M	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	1(0) 1	1(0) 1	1
	E	0(0) 0	13(10) 135	1(1) 2	0(0) 1	4(4) 46	2(3) 24	11(5) 122	8(5) 50	11(6) 37	50(34) 447	16
	S	0(0) 2	156(141) 1214	4(3) 16	2(0) 13	27(31) 340	57(32) 439	29(17) 228	100(45) 432	64(39) 259	449(308) 2943	141
	C	1(0) 0	129(58) 213	3(6) 17	3(0) 0	7(4) 21	25(3) 68	1(0) 3	26(5) 14	18(5) 35	213(81) 380	132
55 ans et plus	M	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0
	E	0(0) 0	2(0) 12	0(0) 0	0(0) 1	1(0) 3	5(0) 25	4(1) 18	1(0) 6	1(0) 4	14(1) 69	13
	S	0(0) 0	32(12) 93	0(0) 3	1(0) 0	2(3) 17	32(5) 82	12(4) 28	20(5) 42	21(4) 37	120(33) 302	87
	C	0(0) 0	21(2) 15	0(1) 2	0(0) 0	0(0) 0	9(0) 5	0(0) 0	10(1) 4	4(0) 10	44(4) 36	40
Total		3(2) 14	1252 (855) 6418	28(27) 108	16(9) 66	345 (259) 3353	296 (125) 1757	159(75) 1225	372(164) 1311	346 (143) 1192	2817(1659) 15526	1158
Perte (gain) net(te)		1	397	1	7	86	171	84	208	203	1158	

Source: Service de l'Informatique du Ministère de l'Éducation du Québec (SIMEQ). Tableaux d'ordinateur fournis le 17 avril 1974.

(1) Le numérateur représente le nombre des départs (retours), selon la classe d'âge, le niveau d'enseignement et la formation. Le dénominateur représente l'effectif total d'enseignantes célibataires, selon les trois (3) mêmes caractéristiques. A la fin de 1969-70, le nombre total des départs s'élevait à 14,149 et au début de 1970-71, celui des retours à 7,760.

Le niveau de formation apparaît nettement plus élevé pour les groupes les plus mobiles, chez les hommes célibataires, comme d'ailleurs chez les hommes mariés, comparativement aux femmes célibataires et mariées. On constate, ici, que plus le niveau de formation est élevé, plus le nombre des retours se rapproche de celui des départs, excepté chez les enseignants du niveau collégial. Mentionnons dès maintenant que 50% des enseignants du niveau collégial sont partis à la fin de l'année scolaire 1969-70 (1,794 sur 3,610), alors que les retours se sont élevés à seulement 676 au début de l'année suivante, soit moins de 19% de l'effectif total du collégial en 1970-71. Naturellement, des nouveaux enseignants ont dû combler la différence. Ce type de mobilité semble s'expliquer, entre autres raisons, par des changements considérables dans les programmes d'enseignement et aussi par une certaine proportion de personnes qui enseignent au CEGEP, en complétant (ou pour compléter) leurs études universitaires. Nous y reviendrons dans la deuxième partie.

Hommes mariés et veufs

La liste suivante, tirée du tableau 4, fait voir les groupes les plus mobiles d'enseignants mariés ou veufs:

1)	24-34 ans, DUFP, Second.:	362 (281) / 1,828
2)	moins de 24 ans, DUFP, Second.:	170 (48) / 764
3)	24-34 ans, DUFP, Col.:	156 (63) / 344
4)	35-54 ans, DUFP, Second.:	143 (161) / 759
5)	moins de 24 ans, sans brevet, Second.:	124 (28) / 281
6)	24-34 ans, brevet A ou Bacc. Péd., Second.:	113 (76) / 826
7)	moins de 24 ans, brevet A ou Bacc. Péd., Second.:	106 (39) / 1,321
	Total pour les sept (7) groupes:	1,174 (696) / 6,123
	Total pour tous les hommes mariés:	2,344 (1,168) / 10,903

TABLEAU 4 (Hommes mariés)

Départs à la fin de l'année scolaire 1969-70 et (retours) au début de 1970-71 des enseignants

de rite catholique et autres, pour l'ensemble du Québec, aux niveaux maternel, élémentaire, secondaire et collégial [1]

Âge et niveau d'enseignement	Formation	DIP Diplôme univ. et pédagogie	DUFP Diplôme univ. et formation pédagogique	DUSFP Diplôme univ. sans form. pédag.	B.A.	Bac. A et brevet de fin d'études pédagogiques supérieures	Brevet B et C	Autres brevets	Sans brevet	Total	Postes (nets) actifs
Moins de 24 ans	M	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(1) 4	0(0) 0	0(0) 0	1(0) 0	1(0) 0	2(1) 4	1
	E	1(0) 2	31(6) 158	0(0) 1	2(0) 0	32(20) 632	2(2) 28	28(8) 183	13(8) 37	54(11) 126	161(55) 1167	108
	S	3(1) 5	170(48) 764	5(2) 11	6(0) 19	106(39) 1321	41(10) 201	20(10) 152	64(15) 163	124(23) 281	539(153) 2916	380
	C	0(0) 0	51(10) 122	1(0) 1	0(0) 0	6(0) 6	3(0) 0	0(0) 0	5(0) 2	9(1) 9	75(11) 140	4
24 à 34 ans	M	0(0) 0	1(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	1(0) 0	1
	E	1(1) 0	45(31) 254	0(0) 3	0(0) 3	45(21) 312	4(0) 9	13(7) 115	12(13) 52	16(5) 69	136(77) 819	59
	S	0(1) 12	362(281) 1828	5(11) 44	4(2) 20	113(76) 826	23(16) 211	27(14) 172	80(32) 200	81(37) 258	705(470) 3571	235
	C	0(0) 0	156(63) 344	3(5) 19	0(1) 2	11(2) 17	4(0) 9	1(0) 0	15(4) 23	24(6) 28	214(81) 442	133
35 à 54 ans	M	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0 0
	E	0(0) 0	10(9) 55	0(0) 1	0(0) 2	0(3) 11	7(2) 28	1(5) 51	6(0) 7	4(3) 7	28(22) 183	6
	S	0(0) 1	143(161) 759	4(9) 37	0(0) 2	22(19) 126	17(11) 92	16(6) 69	37(5) 56	21(10) 45	260(221) 1187	39
	C	0(0) 1	90(30) 197	3(4) 12	1(0) 0	4(1) 2	3(1) 3	2(0) 1	6(0) 9	7(0) 8	116(36) 233	80
55 ans et plus	M	0(0) 0	1(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	0(0) 0	1(0) 0	1
	E	0(0) 0	4(0) 4	0(0) 0	0(0) 0	1(1) 4	4(1) 15	8(0) 7	1(0) 4	1(1) 2	19(3) 36	16
	S	0(0) 0	25(19) 93	0(2) 7	1(0) 1	10(1) 13	21(6) 43	4(6) 12	9(1) 13	7(1) 5	67(36) 187	31
	C	0(0) 0	13(2) 20	0(0) 1	0(0) 2	0(0) 0	1(0) 0	1(0) 0	1(0) 1	3(0) 4	18(2) 28	16
Total		5(2) 22	1102(660) 4616	21(33) 139	14(3) 49	342(184) 1556	138(46) [illegible]	121(56) 746	350(78) 526	352(103) [illegible]	2344(1168) [illegible]	1176
Poste (nets) actifs		3	442	(12)	11	156	90	65	176	249	1176	

Source: Service de l'Informatique du Ministère de l'Éducation du Québec (SIMEQ). Tableaux d'ordinateur fournis le 17 avril 1974.

(1) Le numérateur représente le nombre des départs (retours), selon la classe d'âge, le niveau d'enseignement et la formation. Le dénominateur représente l'effectif total d'enseignantes célibataires, selon les trois (3) mêmes caractéristiques. À la fin de 1969-70, le nombre total des départs s'élevait à 14,149 et au début de 1970-71, celui des retours à 7,760.

La similitude était grande entre femmes célibataires et mariées. De même en est-il entre hommes célibataires et mariés. Pour l'ensemble des hommes, on observe que plus le niveau de formation est faible, plus le nombre des retours est petit, comparativement à celui des départs, par exemple 28 comparativement à 124 pour les moins de 24 ans, sans brevet et enseignant au secondaire. D'ailleurs, pour l'ensemble des enseignants possédant les quatre (4) niveaux de formation les plus bas (Br. sup., Br. B et -, autres brevets et sans brevet), les retours au début de 1970-71 ne représentaient que 45% des départs à la fin de 1969-70, le pourcentage variant de 33 pour les hommes mariés, à 36 pour les femmes mariées, 43 pour les hommes célibataires et enfin 59 pour les femmes célibataires. Ceci est spécialement significatif pour les femmes célibataires mariées dont 80% et 63% respectivement, ne possèdent que l'un de ces quatre (4) niveaux de formation (en très grande partie un Brevet B ou -). Pour les hommes célibataires et mariés, les pourcentages respectifs sont de 35 et 26. Par ailleurs, la proportion des départs sur l'effectif, pour les moins qualifiés, se rapproche très sensiblement de celle des départs sur l'effectif, pour l'ensemble des enseignants, excepté pour les hommes mariés avec des proportions respectives de 31% et 22%.

De plus, le nombre d'années d'expérience (approximé par l'âge) ne semble pas un facteur discriminant à cet égard, les départs des moins de 24 ans ne représentant que 21% et 35% respectivement des

départs de toutes les femmes célibataires et mariées possédant un brevet B ou moins. Les pourcentages sont encore plus faibles chez les hommes célibataires et mariés. On ne peut donc pas prétendre que les moins qualifiés sont davantage sujets aux mises-à-pied pour surplus de personnel, aux renvois ou aux congédiements. Et la faible proportion des retours par rapport aux départs s'explique peut-être en partie par l'obtention d'un diplôme plus élevé, pendant l'absence du marché du travail des enseignants.

4.2.3 Mobilité pendant 1969-70 et 1970-71 vs la période de 1967-68 à 1971-72

Jusqu'ici, nous avons conduit l'analyse de la mobilité externe pendant les deux (2) années scolaires 1969-70 et 1970-71, soit un seul mouvement dans les deux sens. Il importe d'examiner dans quelle mesure ce mouvement ressemble aux trois (3) autres, soit 1967-68 et 1968-69, 1968-69 et 1969-70 et enfin 1970-71 et 1971-72. En effet, dans l'analyse précédente, nous avons implicitement supposé que le mouvement en question était sensiblement représentatif des trois (3) autres, du moins selon les principaux points de vue considérés. Rappelons que l'analyse présente moins d'intérêt pour les trois (3) derniers mouvements que pour celui entre 1969-70 et 1970-71. Etant donné qu'une seule variable est considérée pour chaque groupe, nous allons comparer les mouvements pour chacune des variables à tour de rôle.

4.2.3.1 Age

Comme on peut le constater au tableau 5, le mouvement 1969-70 et 1970-71 est assez représentatif des trois (3) autres mouvements, pour les quatre (4) groupes, excepté pour les retours de femmes célibataires âgées de 24 à 34 ans (33.4% au début de 1970-71 vs 17.8%, 19.3% et 20.2% au début de 1968-69, 1969-70 et 1971-72, respectivement.

4.2.3.2 Formation

Le tableau 6 nous révèle que la mobilité a changé quelque peu, au cours des quatre (4) mouvements, eu égard à la formation. Ceci est particulièrement vrai pour le CUP et le brevet A ou Bacc. en pédagogie, entre les deux (2) derniers et les deux (2) premiers mouvements. Mais, nous croyons qu'il s'agit d'une "erreur" de classification: selon nous, la plupart des DUP, pendant les deux (2) premiers mouvements, auraient dû être classifiés autrement, probablement comme brevet A ou bacc. en pédagogie. Si la classification avait été faite correctement, selon nous, la mobilité de 1969-70 et 1970-71 aurait été assez représentative de celle des trois (3) autres périodes, eu égard au DUP et brevet A ou bacc en pédagogie.

La mobilité des enseignantes avec un brevet B ou moins a été un peu plus faible entre 1969-70 et 1970-71, comparativement aux autres périodes. Quant aux enseignants avec autres brevets, l'informa-

TABLEAU 5

Départs et (retours) des enseignants, par groupe selon le sexe et l'état matrimonial, pendant la période allant de 67-68-69 à 70-71-72, par classe d'âges

Femmes célibataires (Fc)

Année	67-68-69		68-69-70		69-70-71		70-71-72		Total période	
Age (A)	D(R)Fc(Ai) Total D(R) (Ai)	D(R)Fc(Ai) Total D(R)	D(R)Fc(Ai) Total D(R) (Ai)	D(R)Fc(Ai) Total D(R)	D(R)Fc(Ai) Total D(R) (Ai)	D(R)Fc(Ai) Total D(R)	D(R)Fc(Ai) Total D(R) (Ai)	D(R)Fc(Ai) Total D(R)	D(R)	Perte nette
Moins de 24 ans	1057(237) 4073(1740)	2.1%(5.2%)	1282(437) 4791(1568)		992(394) 3829(1224)		747(351) 2492(1084)		4078 (1569)	2409
24 à 34 ans	1755(1727) 6312(4935)	13.5% (17.0)	2667(1760) 7569(4804)		2235(1524) 6514(4207)		2004(1631) 5108(4588)		8661 (6642)	2019
35 à 54 ans	764(876) 2744(2615)	5.9%(9.0	1027(834) 3522(2439)		717(478) 2738(1844)		550(650) 1979(2315)		3058 (2938)	120
55 ans et plus	238(69) 909(236)	1.8%(0.7%	257(65) 1011(249)		203(43) 794(225)		235(47) 773(274)		933 (224)	709
Total	3814(3209) 13038(9690)	29.2% (32.9%)	5233(3096 16928(9130		4147(2539) 13875(7601		3536(2629) 10167(8089		16.730 (11473)	5257

Femmes mariées et veuves (Fm au lieu de Fc)

Moins de 24 ans	2049(711)	15.7% (7.3%)	2259(649)	13.4% (7.1%)	1713(591)	12.2% (2.2%)	1080(421)	10.6% (5.2%)	7101 (2332)	4769
24 à 34 ans	1551(1182)	11.9% (12.2%)	1908(1198)	11.3% (13.1%)	1560(1019)	11.1% (13.4%)	1212(1028)	11.9% (12.7%	6231 (4427)	1804
35 à 54 ans	1034(778)	7.9% (8.0%)	1234(739)	7.3% (8.1%)	916(560)	6.5% (7.5%)	583(608)	5.7% (7.5%)	3767 (2773)	994
55 ans et plus	457(152)	3.5% (1.6%)	474(150)	2.8% (1.6%)	412(105)	3.0% (1.4%)	340(220)	3.3% (1.5%	1683 (627)	1056
Total	5091(2823)		5875(2736)		4601(2253)		3215(2297		18782 (10069	8713

Hommes célibataires (Hc au lieu de Fc)

Moins de 24 ans	257(213)	2.0% (2.2%)	375(173)	2.2%	309(151)		207(137)		1148 (674)	474
24 à 34 ans	1122(1227)	8.6% (12.6%)	1833(1125		1678(1056)		1190(1291)		5823 (4693)	1130
35 à 54 ans	539(567)	4.1% (5.9%)	811(526)		713(423)		424(553)		2487 (2069)	418
55 ans et plus	121(75)	0.9% (0.8%	159(66)		178(38)		114(59)		572 (238)	334
Total	2039(2076		3178(1890)		2878(1668		1935(2040		10030 (7674)	2356

Hommes mariés et veufs (Hm au lieu de Fc)

Moins de 24 ans	710(319)	5.4% (3.3%)	875(309)		815(236)		461(225)		2861 (1314)	1547
24 à 34 ans	884(605)	6.8% (8.3%)	1161(721)		1041(608)		702(638)		3788 (2410)	378
35 à 54 ans	407(392)	3.1% (4.0%)	470(340)		392(274)		234(260)		1503 (1526)	23
55 ans et plus	93(66)	0.7% (0.7%)	128(47		101(39)		84(38)		406 (2[illegible])	188
Total	2094(1582		2634(1417		2349(1157		1481(1161)		[illegible]	3089

Source: Tableaux d'ordinateur fournis par SIMEO au printemps 1971.

TABLEAU 6

Départs et (retours) des enseignants, selon la formation, par groupe selon le sexe et l'état matrimonial, pendant la période allant de 67-68-69 à 70-71-72

Femmes célibataires (Fc)

Année / Formation (F)	67-68-69		68-69-70		69-70-71		70-71-72		Total période	
	D(R)Fc(Ft) Total D(R) (Ft)	D(P)Fc(Ft) Total D(R)	D(R)Fc(Ft) Total D(R) (Ft)	D(P)Fc(Ft) Total D(R)	D(R)Fc(Ft) Total D(R) (Ft)	D(R)Fc(Ft) Total D(R)	D(R)Fc(Ft) Total D(P) (Ft)	D(P)Fc(Ft) Total D(R)	D(R)	Perte nette
DUP	135(106) / 1042(746)	1.0% (1.1%)	234(1) / 1490(9)		4(3) / 14(9)		2(0) / 9(-)		380(	
DUFP	395(388) / 2780(2591)	3.0% 4.0%	588(393) / 4038(2505)		647(407) / 3825(2485)		633(-) / 3936(-)		2253(	
DUSFP	9(-) / 27(7)	0% (0%)	2(7) / 19(62)		14(21) / 71(96)		23(-) / 96(-)		48(	
B.A.	-(-) / -(-)	- (-)	-(5) / -(33)		15(1) / 59(17)		11(-) / 38(-)		26(	
Brevet A et Bacc P.	137(119) / 741(577)	1.0% (1.2%)	250(255) / 1090(1284)		434(333) / 1730(1402)		463(-) / 1751(-)		1284(	
Brevet sup.	33(45) / 263(211)	0.2% (0.5%)	71(34) / 338(359)		44(23) / 546(222)		36(-) / 360(-)		184(	
Brevet B et -	2382(1865) / 5270(3134)	18.3% (19.2 %)	3108(1811) / 6293(3041)		2220(1380) / 4631(2284)		1843(-) / 3389(-)		9553(	
Autres brevets	-(-) / -(-)	- (-)	-(351) / -(1052)		425(250) / 1440(633)		336(-) / 886(-)		761(	
Sans brevet	723(686) / 2915(2454)	5.5% (7.1%)	980(239) / 3652(793)		944(121) / 3451(459)		599(-) / 2715(-)		2236(	

Femmes mariées et veuves (Fm au lieu de Fc)

DUP	411(427)	3.1% (2.6%	551(2)	3.3% (-)	2(2)	- (-)	-(-) (-)	-	964 (1431)	703
DUFP	622(540)	4.7% (5.6%)	874(600)	5.2% (6.4%)	788(572)	5.1% (7.5%)	658(-)	6.4% (-)	2937 (1712)	1,225
DUSFP	6(-)	- (-)	2(13)	- (0.1%)	8(14)	0.1% (0.2%)	11(-)	0.1% (-)	27 (27)	0
B.A.	-(-)	- (-)	-(11)	- (0.1%)	14 (4)	0.1% (0.1%)	7 (-)	0.1% (-)	21 (15)	6
Brevet A et Bacc. P.	354(253)	2.7% (2.6%)	449(568)	2.7% (6.2%)	802(622)	5.7% (8.2%)	717(-)	7.0% (-)	2322 (1443)	879
Brevet sup.	53(40)	0.4% (0.4%)	79(34)	0.5% (0.4%)	66(24)	0.5% (0.3%	39(-)	0.4% (-)	237 (98)	139
Brevet B et -	2639(1100)	20.2% (11.3%)	2840(1053)	16.8% (11.5%)	3130(774)	15.2% (10.2%	1358(-)	13.3% (-)	8967 2927)	6040
Autres brevets	- (-)	- (-)	- (264)	- (2.9%)	400(140)	2.9% (1.8%	241(-)	2.4% (-)	641 (404)	237
Sans brevet	1006(633)	7.7% (6.5%)	1080(191)	6.4% (2.1%)	391(91)	2.8% (1.2%	189 (-)	1.9% -	2666 (915)	1751

Source: Tableaux d'ordinateur fournis par SIMEQ au printemps 1973.

TABLEAU 6 (suite)

Départs et (retours) des enseignants selon la formation, par groupe selon le sexe et l'état matrimonial, pendant la période allant de 67-68-69 à 70-71-72

Hommes célibataires (Hc)

Année / Formation(F)	67-68-69		68-69-70		69-70-71		70-71-72		Total période	
	D(R)Hc(Ft) Total D(R) (Ft)	D(R)Hc(Ft) Total D(R)	D(P)Hc(Ft) Total D(P) (Ft)	D(P)Hc(Ft) Total D(R)	D(R)Hc(Ft) Total D(P) (Ft)	D(R)Hc(Ft) Total D(R)	D(R)Hc(Ft) Total D(R) (Ft)	D(P)Hc(Ft) Total D(R)	D(R)	Perte nette
DUP	239(205)	1.8%(2.1%	377(3)	2.2%(0%)	3(2)	0.2%(0.3%	2 (-)	0 (-)	624 (210)	411
DUFP	802(847)	6.1%(8.7%	1333(820)	7.9%(9.0%	1286(860)	9.2%(11.3%	900(-)	9.9%(-)	4321 (1367	954
DUSFP	8(4)	0.1%(0%)	14 (19)	0% (0.2%)	29 (27)	5.1%(0.4%	28 (-)	0.3% (-)	79 (72)	7
B.A.	- (-)	- (-)	- (10)	- (0.1%)	16 (9)	10.1%(0.1	15 (-)	0.1%(-)	31 (29)	2
Brevet A et Bacc. P.	107(97)	0.8%(1.0%	187(238)	1.1%(2.6%	351(259)	2.5%(3.4	306 (-)	3.0%(-)	951 (814	137
Brevet sup.	102(82)	0.8%(0.8%	118(211)	0.7%(2.3%	298(126)	2.1%(1.7%	196(-)	1.9%(-)	714 (569)	145
Brevet B et -	127(92)	1.0%(0.9%	184(111)	1.1%(1.2%	161(76)	1.2%(1.0%	102(-)	1.0%(-)	574 (371)	203
Autres brevets	- (-)	- (-)	-(285)	- (3.1%)	377(165)	2.7%(2.7%	210(-)	2.0%(-)	587 (620)	167
Sans brevet	654(759)	5.0%(7.7%	196(193)	5.7%(2.1%	357(144)	2.5%(1.9%	176(-)	1.7%(-)	2152 1256)	896

Hommes mariés et veufs (Hm au lieu de Hc)

DUP	257(148)	2.0%(1.5%	328.3)	1.9%(-)	5 (2)	- (-)	4 (-)	-(-)	590 (153)	437
DUFP	961(816)	7.4%(8.4%	1243(692)	7.3%(7.6	1104(646)	7.9%(8.5	744(-)	7.3%(-)	3308 2154)	1154
DUSFP	4 (3)	- (-)	1 (24)	- (0.3%)	22 (34)	0.2%(0.4%	28 (-)	0.3%(-)	27 (84	34
B.A.	- (-)	- (-)	- (7)	- (0.1%)	14 (3)	0.1% (-)	5 (-)	- (-)	14(10	4
Brevet A et Bacc. P.	143(108)	1.1%(1.1%	204(223)	1.2%(2.4%	343(188)	2.5%(2.5	265(-)	2.6%(-)	690 (519)	171
Brevet sup.	75 (44)	0.6%(0.5%	70 (80)	0.4%(0.9%	138(49)	1.0%(0.6%	89 (-)	0.9%(-)	283 (173)	110
Brevet B et -	122(77)	0.9%(0 8%	461(66)	1.0%(0.7%	120(54)	0.9%(0.7%	86 (-)	0.8%(-)	302 (197)	105
Autres brevets	- (-)	- (-)	_ (152)	- (1.7%)	244(78)	1.7%(1.0%	99 (-)	1.0%(-)	244 (230)	114
Sans brevet	532(386)	4.1%(4.0%	627(170)	3.7%(1.9%	359(103)	1.9%(1.4%	161(-)	1.6%(-)	1518 (659)	859

Source: Tableaux d'ordinateur fournis par SIMEQ au printemps 1973.

tion sur leur mobilité est trop partielle pour pouvoir en dire quoi que ce soit. Enfin, la mobilité des sans brevet, pendant les deux (2) derniers mouvements a été passablement plus faible que pendant les deux (2) premiers, par exemple, 2.5% (1.6%) pour les femmes célibataires entre 1969-70 et 1970-71, comparativement à 5.5% (7.1%) entre 1967-68 et 1968-69.

4.2.3.3 Niveau d'enseignement

La mobilité au niveau collégial a été plus faible entre 1969-70 et 1970-71, relativement au premier mouvement; au secondaire, par contre, elle a été plus élevée. Le mouvement 69-70-71 représente donc assez bien les trois (3) autres.

4.2.3.4 Expérience

Tel que le fait voir le tableau 8, le pourcentage des départs à la fin de 1969-70 excède passablement celui des départs à la fin de 1967-68, soit, par exemple, 5.2 et 1.8 respectivement pour les femmes célibataires. Quant aux autres classes d'expérience, les différences semblent plutôt faibles. On peut donc prétendre au caractère représentatif du mouvement 69-70-71 relativement aux autres.

Avant de passer à la deuxième partie, il importe de souligner avec insistance la variation très faible des retours, au cours des quatre (4) mouvements, relativement aux départs. Comme on peut l'observer au tableau 5, le nombre des premiers a varié de 7,607 au début de 1970-71 à 9,690 au début de 1968-69, alors que le nombre des seconds a varié de 13,038 à 16,920, à 13,975 et à aussi peu que 10,167 à la fin de chacune des quatre (4) années, par ordre chronologique. On peut probablement prétendre que cette différence de comportement s'explique surtout par les conditions de l'emploi des enseignants. On sait, en effet, que c'est à la fin de l'année scolaire 1970-71 qu'un surplus significatif de personnel enseignant est apparu pour la première fois.

TABLEAU 7

Départs et (retours) des enseignants, selon le niveau d'enseignement, par groupe selon le sexe et l'état matrimonial, pendant la période allant de 67-68-69 à 70-71-72

Femmes célibataires (Fc)

Année / Niveau d'enseignement (N)	67-68-69		68-69-70		69-70-71		70-71-72		Total période	
	D(R)Fc(N) / Total D(R)(N)	D(R)Fc(N) / Total D(R)	D(R)Fc(N) / Total D(R) (N)	D(R)Fc(N) / Total D(R)	D(R)Fc(N) / Total D(R) (N)	D(R)Fc(N) / Total D(R)	D(R)Fc(N) / Total D(R) (N)	D(R)Fc(N) / Total D(R)	D(R)	Perte nette
Maternelle	26(20) / 55(45)	0.1% (0.2%)	44(158) / 77(293)		213(118) / 464(226)		209(133) / 406(216)		492 (428)	64
Elémentaire	2016(1734) / 4991(3147)	15.4% 17.6%	2866(1801) / 6204(3424)		2197(1382) / 5135(2832)		1986(1273) / 4078(2543)		9165 (6190)	2975
Secondaire	1290(1112) / 5436(1267)	9.8% 11.3%	1754(.022) / 6969(4652)		1459(906) / 6653(3997)		1143(1011) / 4857(4133)		5646 (4053)	1593
Collégial	382(343) / 2556(2231)	2.9% 3.5%	569(115) / 3670(772)		278(133) / 1723(652)		198(210) / 825(1195)		1427 (801)	626

Femmes mariées et veuves (Fm au lieu de Fc)

Maternelle	27(23)		30(133)		245(107)		197(80)		499 (343)	156
Elémentaire	2460(1115)		2769(1222)		2309(1014)		1611(907)		9149 (4058)	5091
Secondaire	1928(1208)		2240(1228)		1752(1028)		1230(1057)		7150 (4521)	2529
Collégial	676(477)		836		295(14)		177(213)		1984 (937)	1047

Hom : célibataires (Hc au lieu de Fc)

Maternelle	1 (1)	(-) (0)	2 (1)		2 (-)		- (3)		5 (4)	1
Elémentaire	168 (160)	1.2% (1.6%)	262 (216)		286 (182)		244 (212)		960 (770)	190
Secondaire	1059(1085)	8.1% (11.0%)	1580(1345)		1867(1190)		1411(1284)		5917 (4904)	1013
Collégial	811(830)	6.2% (8.4%)	1334(328)		723(296)		280 (541)		3148 (1995)	1153

Hommes mariés et veufs (Hm au lieu de Fc)

Maternelle	1 (1)	0 (0)	1 (1)		4 (1)		- (-)		6 (3)	3
Elémentaire	247(138)	1.8%(1.4%	307(183)		343(154)		237(151)		1134 (626)	508
Secondaire	1159(862)	8.8%(8.7%	1395(1057)		1575(873)		1073(779)		5202	1631
Collégial	687(581)	5.2%(5.9%	931(176)		427(129)		171(231)		2216 (1117)	1099

Source: Tableaux d'ordinateur fournis par SIMEO au printemps 1973.

Départs et (retours) des enseignants, selon l'expérience, par groupe selon le sexe et l'état matrimonial, pendant la période allant de 67-68-69 à 70-71-72

Femmes célibataires (Fc)

Année / Expérience (E)	67-68-69 D(P)Fc(Ff) Total D(P) (Ff)	67-68-69 D(P)Fc(Ff) Total D(P)	68-69-70 D(P)Fc(Ff) Total D(P) (Ff)	68-69-70 D(P)Fc(Ff) Total D(P)	69-70-71 D(P)Fc(Ff) Total D(P) (Ff)	69-70-71 D(P)Fc(Ff) Total D(P)	70-71-72 D(P)Fc(Ff) Total D(P) (Ff)	70-71-72 D(P)Fc(Ff) Total D(P)	Total période D(P)	Perte nette
1 an	239(-) 1799(-)	1.9% (-)	305(-) 2294(-)		737(-) 1827(-)		505(-) 2077(-)		1786 (-)	-
2 ans	266(299) 1811(1499)	2.0% (3.0%)	365(365) 1824(1215)		275(258) 1538(1235)		232(252) 1776(1579)		1141 (1099)	140
3-5 ans	1092(1044) 3359(2914)	8.3% (10.6%)	1481(869) 4295(2260)		1041(759) 3033(2145)		813(715) 2627(2205)		4427 (3338)	1089
6-9 ans	1148(994) 2601(2211)	8.7% (10.1%)	1618(582) 3490(2224)		1090(822) 2514(1892)		1017(827) 2171(1951)		4873 (3635)	1238
10-19 ans	765(759) 2259(2124)	5.8% (7.7%)	1153(828) 3127(2144)		757(647) 2133(1557)		736(726) 1702(2027)		3409 (2960)	449
20-34 ans	285(108) 1272(758)	2.1% (1.1%)	278(132) 1376(766)		188(83) 898(595)		207(99) 963(652)		958 (428)	530
Plus de 34 ans	19 (4) 441(173)	0.1% 0	33 (20) 505(174)		45 (4) 191(99)		23 (3) 332(115)		120 (31)	89

Femmes mariées et veuves (Fe au lieu de Fc)

1 an	634(-)	4.8%	763 (-)		1140(-)		673(-)		3210 (-)	3210
2 ans	534(393)	4.1% (4.0%)	661(331)		446(353)		320(319)		1961 (1396)	565
3-5 ans	1278(748)	9.8% (7.6%)	1390(720)		882(552)		631(513)		4181 (2533)	3648
6-9 ans	787(563)	6.0% (5.7%)	951(547)		674(451)		509(383)		2921 (1944)	997
10-19 ans	882(647)	6.7% (6.6%)	1074(659)		748(521)		513(625)		3217 (2452)	765
20-34 ans	687(391)	5.3% (3.4%)	715(389)		445(312)		363(345)		2211 (1437)	774
Plus de 34 ans	288(101)	2.2% (1.0%)	321(90)		232(54)		198(72)		1039 (317)	722

Hommes célibataires (Hc au lieu de Fc)

1 an	328(-)	2.4% (-)	466(-)		349(-)		371(-)		1004 (-)	-
2 ans	225(368)	1.7% (3.7%)	393(293)		249(287)		208(317)		1074 (1265)	191
3-5 ans	535(646)	4.0% (6.5%)	815(561)		648(535)		467(616)		2465 (2358)	107
6-9 ans	405(471)	3.1% (4.8%)	634(467)		498(419)		433(498)		1970 (1855)	115
10-19 ans	348(443)	2.6% (4.5%)	600(407)		408(324)		312(474)		1668 (1648)	20
20-34 ans	140(117)	1.0% (1.1%)	202(126)		153(89)		100(117)		595 (449)	146
Plus de 34 ans	68(31)	0.5% (0.3%)	69(36)		62 (14)		40 (18)		238 (99)	139

Hommes mariés et veufs (Hm au lieu de Fc)

1 an	608(-)	4.6% (-)	764 (-)		975 (-)		458 (-)		2805 (-)	-
2 ans	286(435)	1.1% (4.4%)	407(331)		289(318)		213(313)		1195 (1397)	392
3-5 ans	445(479)	3.4% (4.9%)	613(453)		459(352)		351(361)		1859 (1645)	214
6-9 ans	265(209)	2.0% (2.1%)	287(246)		252(190)		168(193)		962 (838)	124
10-19 ans	264(280)	2.0% (2.8%)	300(250)		210(165)		143(192)		911 (887)	24
20-34 ans	160(142)	1.2% (1.4%)	181(119)		111(105)		93(80)		545 (446)	99
Plus de 34 ans	66(37)	0.5% (0.4%)	82(28)		52 (27)		51(22)		251 (114)	137

Source: Tableaux d'ordinateur fournis par SIPEO au printemps 1973.

4.3 Principales explications de la mobilité

Encore une fois, nous ne pouvons pas prétendre fournir les vraies raisons qui rendent compte de la mobilité externe des enseignants; une enquête auprès des enseignants mobiles aurait été nécessaire à cette fin. Les explications que nous proposons sont de deux (2) ordres. D'abord, nous possédons une certaine information statistique sur quelques raisons évidentes en elles-mêmes telles que décès, retraites, congés de perfectionnement ou de recyclage, échanges avec l'extérieur, promotions internes. Comme explications du deuxième ordre, nous référons à différents types de littérature, principalement celle sur les taux d'activité et celle sur la mobilité intersectorielle. Nous ferons état rapidement et à tour de rôle des explications des deux ordres.

4.3.1 Explications "évidentes" ou "normales"

Faute de mieux, nous retenons cette appellation d'explications "évidentes". De plus, pour les fins du présent texte, nous fournissons certaines données provisoires, en ce sens que nous n'avons pas eu le temps de les vérifier suffisamment, à plusieurs points de vue, pour leur accorder une très grande confiance.

4.3.1.1 Décès et retraite

D'après les estimations que nous avons pu faire, les décès s'élèveraient à près de 150 par année. Quant aux retraités, leur nombre aurait varié de près de 600 en 1969-70, à environ 1,000 et près de 700, au cours des deux (2) années suivantes, respectivement. Ces statistiques concordent assez bien avec celles produites par le Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration: la retraite, les décès et la maladie auraient expliqué 14.8% des départs d'enseignants au Canada, à la fin de 1968-69.[1] En effet, la retraite, à elle seule, expliquait 14% des départs à la fin de 1965-66, 10% et 11% à la fin de 1966-67 et 1967-68, respectivement.[2]

4.3.1.2 Echanges avec l'extérieur

Nous ne sommes pas très confiant des statistiques que nous avançons relativement aux échanges avec l'extérieur.

Les échanges de jeunes maîtres entre la France et le Québec auraient impliqué environ 60 enseignants en 1969-70 et près de 250 en 1970-71.

L'ACDI aurait attiré une centaine d'enseignants québécois en 1969-70 et 1971-72 et au-delà de 150 en 1970-71. Quant à SUCO, le nombre aurait été assez constant à un peu plus de 100, pendant les trois (3) mêmes années.

---

1 Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration, Perspectives d'emploi dans l'enseignement élémentaire et secondaire, ...

2 Lalande, Marc,

4.3.1.2 Congés de perfectionnement

D'après nos estimations que nous n'avons pas le temps d'expliciter ici, le nombre des congés de perfectionnement aurait dépassé 1,500 en 1969-70, soit plus de 600 avec bourse et environ 900 sans solde.[1] Si l'on réfère à la même étude du Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration, notre nombre serait sous-estimé, puisque cette étude révèle que près de 25% des départs d'enseignants était dû aux congés d'étude, en 1968-69 au Canada, alors que les départs au Québec la même année s'élevaient à près de 17,000.

4.3.1.4 Promotions internes

La dernière étude mentionnée estimait à 6.9, en 1968-69, le pourcentage des départs pour motif de promotion à un poste administratif en éducation. Nous n'avons pas fait nous-même d'estimation sérieuse de ce motif de départs au Québec, mais nous savons que le personnel de direction y a considérablement augmenté plus particulièrement en 1969-70[2].

---

1 Leblanc, Gilles, ...

2 Harvey, ... C.A.P.I.E.Q.

4.3.2 Taux d'activité et mobilité intersectorielle

Même si elles ont été qualifiées d'évidentes, les raisons précédentes n'en sont pas moins très importantes pour expliquer le phénomène en question. Les congés de perfectionnement ou de recyclage auraient certes mérité un traitement plus élaboré; il aurait été utile, par exemple, de faire ressortir l'impact du Règlement no 4 (1969). Nous considérons, néanmoins, comme plus riches les explications en termes de taux d'activité et de mobilité intersectorielle ou occupationnelle, plus riches sans doute en termes d'approche économique.

4.3.2.1 Explications en termes des taux d'activité

Nous avons souligné, au tout début de ce texte, l'importance relativement grande des femmes mariées sur le marché des enseignants (surtout si on inclut les femmes célibataires qui quittent l'enseignement, sans doute nombreuses, pour se marier, puisque la proportion des femmes célibataires âgées de moins de 24 ans est nettement plus faible que la même proportion pour les femmes mariées). De plus, l'étude fédérale déjà mentionnée estime que le mariage constitue la cause du départ dans 40% des cas.

On peut donc soumettre plusieurs explications de la mobilité externe des enseignantes mariées (avant ou après leur départ). Ainsi,

plus leurs gains potentiels sur le marché sont élevés, ceux-ci pouvant être facilement approximés par le niveau de formation et le nombre d'années d'expérience, plus le taux d'activité des femmes mariées sera élevé. Dans la même veine, plus leurs gains potentiels en dehors du marché sont élevés, plus le taux d'activité est faible. Ces gains potentiels à la maison peuvent être mesurés indirectement, par exemple, par le nombre ou la présence d'enfants âgés de moins de six (6) ans, ou par les déboursés additionnels de la famille causés par le travail de la mère sur le marché. Plusieurs autres variables permettent également d'expliquer le comportement des femmes mariées face au marché du travail, pour ne mentionner que le salaire du mari ou les autres revenus de la famille (autres que le salaire de la femme) et le revenu transitoire de la famille.

4.3.2.2 Explications en termes de mobilité intersectorielle

Ce type d'explications est celui avec lequel les économistes sont les plus familiers, au moins théoriquement parlant. En effet, il est loin d'être toujours facile d'évaluer l'efficacité du mécanisme des prix dans l'allocation des ressources humaines. Il est encore plus difficile d'estimer les différentiels de salaire qui amèneront des déplacements de travailleurs. On connaît la rigidité de la détermination des traitements des enseignants. Cette rigidité peut certes causer le départ de plusieurs enseignants qui peuvent commander un traitement plus élevé dans un autre secteur que l'enseignement, principalement chez les enseignants avec les plus hauts niveaux de formation.

4.3.2.3 Quelques données empiriques

Il n'existe pas d'unanimité quant au rôle précis des facteurs économiques dans la mobilité du personnel enseignant. Cela tient aux nombreuses raisons "personnelles" dont font état les personnes, de même qu'au peu de départs réels et prolongés pour d'autres occupations. Par contre, dans ce dernier cas, le facteur économique peut être dominant. La plupart des études sur le sujet sont américaines. De plus, l'existence de différentiels de salaire parfois élevés entre les états (entre états agricoles et urbains par exemple), entre les régions et entre des systèmes scolaires, même aux Etats-Unis, joue sans doute beaucoup moins au Québec, du moins pour l'enseignant francophone.

Plusieurs études ont constaté l'importance du facteur économique dans la décision de quitter (au sens large) l'enseignement dans une région ou une école donnée: celle du NEAR Center menée à la grandeur des Etats-Unis en 1968[1], celle de D. Orlich en Idaho, étude longitudinale de 1963 à 1968[2] et celle de J. Ryscavage[3].

---

1) N.E.A.R., "Teacher mobility and loss", in N.E.A. Research Bulletin, Vol. 46, no. 4 (décembre 1968), pp. 118 à 127.

2) Orlich, Donald C., "Analysis of Teacher Mobility", The Journal of Teacher Education, Vol. 23, no. 2 (Summer 1972), pp. 230-236.

3) Ryscavage, Jerome J., "Do Teachers Really Leave Because of Economic Reasons?", California Journal of Educational Research, septembre 1973.

L'étude du NEAR Center distingue les départs de l'enseignement des déplacements dans l'enseignement (changements géographiques, d'institution et de système scolaire) et rapporte les données suivantes pour les premiers[1]:

- abstention temporaire: 41% (repos, retour aux études);
- mariage, responsabilité familiale: 13%;
- désir d'accroître ses opportunités économiques dans de nouvelles occupations: 11% environ;
- autres: 34%.

Ainsi le changement d'occupation n'apparaît pas comme un trait dominant des motifs de départs; la même constatation était faite en 1964-65 par W. Graybeal aux E.U.: seulement 9% environ des nouveaux enseignants venaient d'occupations autres sur le marché du travail[2].

Dans l'enquête en Idaho, un état plutôt rural offrant des possibilités de revenu et de carrière moindres que dans les grands centres urbains, c'est surtout chez les hommes que les facteurs économiques sont déterminants[3]; de plus, il semble que la femme qui quitte pour des raisons personnelles (mariage, naissance, etc.) va reprendre sa carrière plus tard, tandis que l'homme quitte l'enseignement ou bien y fait carrière[4].

---

1) Op. cit., pp. 121-122.

2) Graybeal, Williams, S., "Teacher surplus and teacher shortage", in Phi Delta Kappa, Vol. 53, (1965).

3) Orlich, Donald C., op. cit., p. 231.

4) Idem, p. 233.

Charters a émis l'hypothèse que la mobilité de l'enseignant n'a pas à être expliquée par des facteurs externes, mais qu'elle est un phénomène inhérent à la profession: la plupart des départs se situent, en effet, entre la première et la cinquième année d'enseignement, davantage chez la femme, ce qui serait caractéristique du nouvel enseignant qui utilise souvent cette occupation comme tremplin(1). Par exemple, au Québec, entre 1963-64 et 1964-65, 72% des départs de l'enseignement provenaient de personnes ayant moins de 30 ans, tandis que les hommes célibataires affichaient la plus forte tendance à la mobilité(2).

L'auteur remarquait encore que 73% venaient de petits centres urbains (moins de 30,000 habitants) et que, dans les grands centres, ce sont surtout les hommes qui se déplacent, la mobilité chez ces derniers étant plutôt professionnelle (études de perfectionnement) que géographique(3). J. Ryscavage a tenté de considérer plus objectivement le facteur salaire en utilisant un indice du coût de la vie, des comparaisons salariales inter- et intra-occupationnalles et la capacité de payer des institutions; une régression multiple linéaire appliquée au départ (quelle qu'en soit la direction) des enseignants de 1960 à 1970, dans l'état du Maryland, montre: 1) que le facteur salaire améliore de façon

---

1) Charters, W.W. Jr., "Some factors affecting teacher survival in school districts", American Educational Research Journal, no. 7 (Janvier 1970), pp. 1-27.

2) Farine, Avidgor, "Reflexion sur la mobilité du personnel enseignant", Education Canada, vol. 9, mars 1969, pp. 22-29.

3) Ibid.

significative la prédiction des départs, mais faiblement et davantage pour les secteurs métropolitains, et 2) que c'est le critère de comparabilité inter-occupationnelle qui s'avère nettement le plus significatif[1].

Ainsi, il n'est pas facile d'identifier la place et le poids du facteur salaire, sans tenir compte des variables âge et sexe, des différentiels de salaire et de la répartition géographique des enseignants. Farine propose, pour le Québec, une explication plutôt socio-géographique qu'économique, ce qui rejoint en partie les résultats d'Orlich et de Ryscavage. Par contre, il semble que les conditions de travail théoriquement reliées au facteur économique sont appelées à jouer un rôle plus important dans la décision de quitter un enseignement donné. Kaplow et McGee, cités par D. Orlich[2], ont observé un haut taux de départs pour des raisons d'insatisfaction au travail ou envers les institutions. Orlich l'a fait, mais dans une mesure moindre en ce qui concerne les conditions de travail[3], de même que D. Brown[4]; enfin, les relations étudiants-professeurs ne se sont pas révélées significatives dans l'étude d'Orlich[5].

---

1) Ryscavage, Jerome J., op. cit., pp. 183-188.

2) Orlich, D., op. cit., p. 34.

3) Orlich, Donald C., op. cit., p. 39.

4) Brown, David, Academic Labor Markets (1965).

5) Orlich, Donald, op. cit., p. 34.

Chapitre V: LES NOUVEAUX ENSEIGNANTS

5.1 Introduction

L'objet de ce chapitre est d'estimer le nombre des nouveaux enseignants qui constituent l'une des composantes de l'offre effective d'enseignants depuis 1959-60.[1] Pour nos fins, il s'avère utile de diviser cette composante en trois (3) catégories: les nouveaux diplômés des institutions de formation de maîtres; les nouveaux diplômés d'autres institutions que les précédentes; et enfin, les autres, un groupe résiduel comprenant, entre autres, les anciens diplômés (de n'importe quelle institution) et peut-être surtout, de façon générale, des nouveaux enseignants ayant un faible niveau de qualifications, aussi bien générales que psycho-pédagogiques.

A partir de 1970, année suivant la mise en application du Règlement no 4, le système d'autorisations permet d'identifier les nouveaux enseignants de la première catégorie, d'une part, et ceux des 2è et 3è catégories, d'autre part. La première comprend ceux qui obtiennent un

---

[1] Nous prions les lecteurs de nous communiquer toute erreur, même d'omission, car le travail sur cette série statistique s'est effectué d'abord sur une longue période, soit depuis le printemps 1971, ensuite de façon intermittente et enfin grâce à plusieurs collaborateurs (avec toutes les difficultés de continuité que l'on peut imaginer). Nous tenons également à remercier toutes les personnes qui nous ont aidé dans la préparation de ce texte, et en particulier monsieur Jean-Noel Faucher du Service de la probation et de la certification des maîtres, monsieur A. O'Neil du même Service et monsieur Roland Vinette de l'E.N.S. de l'Université Laval. Nous tenons aussi à souligner ici la collaboration particulièrement précieuse de deux (2) assistants de recherche, soit monsieur Gilles Leblanc, pendant l'année académique 1973-74 et monsieur Jacques Mercier par la suite.

permis de probation après avoir complété avec succès leurs études dans une institution de formation de maîtres, ce permis leur étant automatiquement accordé selon une entente entre l'université et le MEQ: sur réception de la liste des diplômés, le MEQ reconnaît leur compétence légale.[1]

Quant aux nouveaux diplômés d'autres institutions (2è catégorie), la plupart reçoivent aujourd'hui une autorisation provisoire et quelques-uns une tolérance. Enfin, plusieurs des nouveaux enseignants qui ne sont pas nouvellement diplômés (3è catégorie) reçoivent une tolérance et un nombre de plus en plus grand une autorisation provisoire.[2] Les autres nouveaux enseignants de la 3è catégorie reçoivent probablement en majorité une tolérance, étant donné le niveau probablement faible de leurs qualifications. Il s'avère alors difficile de savoir si l'autorisation provisoire (ou même la tolérance) est accordée à un nouvel enseignant de la deuxième ou de la troisième catégorie. Les statistiques recueillies auprès des universités du Québec ne nous permettent pas de faire mieux.

---

1 Selon les fonctionnaires du Service de probation du MEQ, très peu de diplômés ne feraient pas usage de leur permis de probation au sortir de leur cours et un refus de la part du MEQ d'accorder un tel permis à un finissant est quasiment improbable. Notons, de plus, que non seulement les enseignants qui se dirigent vers le secteur public doivent-ils posséder une autorisation légale, mais que, depuis deux ans, dans le cadre de la loi 56 concernant la participation financière de l'Etat aux institutions privées, la plupart de celles-ci exigent de leurs nouveaux venus une telle autorisation. De plus, de concert avec les facultés d'éducation dont certaines offrent maintenant un diplôme d'enseignement collégial, le gouvernement décerne de plus en plus d'autorisations (temporaires et permanentes) aux nouveaux professeurs du collégial, privé et public.

2 Il s'agit ici des diplômés d'institutions autres que celles de formation de maîtres ou dans certains cas (avec l'arrivée du règlement no 4) de finissants d'institutions de formation de maîtres qui n'ont pas satisfait aux exigences de la probation.

Avant le Règlement no 4, la situation n'est pas plus rose. En effet, chaque groupe d'institutions (écoles normales et universités) exprime différemment l'allocation des diplômes. Ensuite et surtout, la définition du statut "légal" des nouveaux enseignants au MEQ a considérablement varié d'année en année, principalement avec la réforme du début des années '60.

Nous avons quand même cherché à bâtir une série statistique des nouveaux enseignants à partir des données du système d'autorisations légales, parce que ce sont les seules vraiment disponibles et facilement accessibles. Toutefois, comme on a déjà pu le percevoir, une telle série comporte plusieurs limites et nécessite de nombreuses explications. Les principaux détails qui en caractérisent la construction se retrouvent dans les notes du tableau 1. De plus, la prochaine section (B) du présent chapitre porte sur la nature du système d'autorisations et sur les principaux changements qui y sont survenus, durant les quinze dernières années. Pour en améliorer la compréhension, nous suggérons au lecteur de lire l'historique du système de formation des maîtres qui apparaît à l'appendice I. Dans une section suivante (C), nous tentons de traduire les statistiques des autorisations légales du tableau I en termes des trois (3) catégories indiquées ci-dessus. Nous faisons ensuite en (D) quelques remarques sur la fiabilité des statistiques et enfin en (E) quelques observations sur l'évolution des nouveaux enseignants.

5.2 Le système d'autorisations d'enseigner

Rappelons, tout d'abord, qu'au temps des écoles normales, les brevets qui étaient émis par le Département de l'Instruction Publique (depuis 1940) et plus tard par le MEQ tels les brevets A, B et C, le certificat B, etc... étaient à strictement parler des autorisations légales d'enseigner et non des diplômes. Ces autorisations (diplômes) ont commencé à être décernés en 1953, alors qu'on assista à une réorganisation des cours de l'école normale (voir appendice I).

Depuis le début de notre série qui apparaît au tableau I, un premier changement important survient avec l'entrée en vigueur du Règlement no 307 des écoles normales de 1964. A partir de 1965-66, des permis annuels d'enseignement ont été émis à des nouveaux enseignants qui ne satisfaisaient pas aux qualifications (psycho-pédagogiques) requises,donc qui appartenaient à nos 2è et 3è catégories. (Auparavant, les commissions scolaires pouvaient au besoin embaucher quelqu'un sans qualification.) Ce permis annuel était donc une autorisation légale spéciale d'enseigner accordée par le ministre de l'Education en vertu des anciens règlements des Ecoles normales ou du "Protestant Central Board of Examiners" (PCBE) aux personnes qui ne satisfaisaient pas à toutes les conditions requises pour l'obtention d'un brevet d'enseignement. Ce permis annuel était renouvelable d'année en année, selon les conditions imposées au moment de son émission. Il a été remplacé par le brevet prévu, lorsque le candidat

faisait la preuve qu'il satisfaisait à toutes les conditions imposées au moment de l'émission de son premier permis annuel. Ce permis a été progressivement remplacé par l'autorisation provisoire (voir plus loin) et, pendant quelques années, les deux types ont existé ensemble, le premier continuant d'être décerné (en fait renouvelé) aux candidats inscrits selon l'ancien système de formation.[1] Les premiers permis annuels furent émis pour la dernière année en 1969-70.

---

[1] Voir: Fiche de transmission, MEQ, no 22-10-08 (24 mai 1972).

TABLEAU 9

Autorisations légales d'enseigner émises par le D.I.P. et par le M.E.Q., depuis 1959-60, par type d'autorisation

Année scolaire \ Type d'autorisation	Autorisation provisoire (1)	Permis de probation (2)	Tolérance (3)	Diplôme universitaire (1) (4)	Premier permis annuel (5)	Premier brevet (2) A,B,C etc. (6)	Premier brevet (2) Autres (3) (7)	Total (8)
1959-1960						5443	32	5475
1960-1961						7193	72	7265
1961-1962						6958	84	7042
1962-1963						4253	154	4407
1963-1964						4997	297	5294
1964-1965						5390	610	6000
1965-1966					(4)	4069	624	4693
1966-1967					(4)	4504	956	5460
1967-1968					1247 (5)	4144	801 (1527)	6918
1968-1969				552	3122 (6)	3099 (7)	662 (1326)	8182 [7843]
1969-1970		322		703	5060	4141 (8)		10326 [9288]
1970-1971	4461 (9)	1229	196	723				6609 [5444] (10)
1971-1972	4457	1599	1214	(11)				7270
1972-1973	3553	1551	1330					6434
1973-1974	2789	2095	1406					6290

Source: Statistiques fournies par le Service de la Certification et de la Probation du MEQ, et recueillies auprès des universités québécoises. Vu qu'elles se rapportent principalement au secteur public, elles sous-estiment le total de tous les nouveaux enseignants, surtout aux niveaux secondaire et collégial.

N.B.: Les notes sont aux pages suivantes.

Renvois du tableau I:

(1) Lorsque nous parlons de diplômés universitaires, nous excluons tous ceux qui ne sont pas considérés comme nouveaux enseignants, ainsi que tous ceux dont nous sommes certains qu'ils ont reçu une autorisation légale d'enseigner. Il s'agit bien sûr de diplômés de facultés d'éducation ou autres organismes universitaires du même type.

(2) Il s'agit des brevets décernés aux étudiants à temps complet, dans les écoles normales et les universités (baccalauréat en pédagogie depuis 1958). Sont exclus les "seconds" brevets du personnel enseignant.

(3) Comprend:
- les brevets d'enseignement spécialisé (pré-scolaire, secondaire, collégial, enfance inadaptée, éducation physique, technique, musique, arts plastiques, arts familiaux);
- les diplômes de l'E.N.E.T.;
- les diplômes supérieurs d'enseignement ménager.

N.B.: Le nombre entre parenthèses inclut les brevets décernés au personnel déjà enseignant. Avant 1967-68, il n'est pas possible de faire cette distinction.

(4) Bien qu'il y ait eu des émissions de permis annuels pendant les années 1965-66 et 1966-67, les données ne sont pas disponibles.

(5) Ce nombre exclut environ 2037 renouvellements destinés aux enseignants non qualifiés selon le programme d'urgence en 1968-69. Dans la mesure où ceux-ci étaient de nouveaux venus cette année-là, le total de 1247 est sérieusement sous-estimé.

(6) Soit 4500 premiers permis en 1968-69 moins 283 émis aux candidats inscrits à temps plein dans les institutions de formation de maîtres et 1095 émis en vertu du programme d'urgence en 1967-68. Toutefois, d'après la nature des données fournies par le MEQ, nous croyons que le total obtenu constitue une surestimation.

(7) Il s'agit du chiffre fourni par SIMEQ, c'est-à-dire les nouveaux enseignants avec brevets A ou B, les données du MEQ pour ce type d'autorisation pour cette année n'étant pas fiables parce qu'elles incluent un nombre considérable de brevets accordés à du personnel déjà enseignant, par exemple, des détenteurs d'un brevet C.

(8) La remise de permis de probation débuta en 1969-70 mais sur une échelle restreinte; c'est pourquoi il faut tenir compte des nouveaux brevets émis cette année-là, soit 7406 moins 3265 renouvellements.

(9) Incluant 3383 nouveaux permis annuels d'enseignement terminant l'ancien régime d'autorisations (Règlement des écoles normales de 1964).

(10) Les nombres entre crochets ont été fournis par SIMEQ et nous les incluons pour fins de comparaison avec les nôtres. Ils excluent les enseignants du secteur privé et les brevets accordés à du personnel déjà enseignant dans d'autres disciplines; ils devraient donc être moins élevés que nos propres totaux.

(11) Dorénavant, les diplômés universitaires se retrouveront dans les colonnes 1, 2 et peut-être 3.

Ainsi, de 1967-1968 (première année où des données sur le nombre de détenteurs de tels permis sont disponibles) à 1969-1970 (inclusivement) nous pouvons distinguer au tableau I les finissants d'un programme de formation de maîtres (notre 1ère catégorie) des autres nouveaux enseignants (nos 2è et 3è catégories). Pour les années précédentes, les premiers brevets fournissaient une bonne approximation des nouveaux enseignants, quoique légèrement surestimés par certains autres brevets (colonne 7) émis à du personnel enseignant.

Le véritable changement dans le système est toutefois apparu avec l'application du Règlement no 4 du MEQ de 1966. D'une part, il consiste en la prise en main de la formation des futurs enseignants par l'Université et donc en la disparition progressive du réseau d'écoles normales et, d'autre part, il institut un nouvel ensemble d'autorisations légales. On sait que, exception faite du permis annuel d'enseignement, le principe de fonctionnement du système d'autorisations est demeuré sensiblement le même surtout depuis 1953 jusque vers 1969-1970; des transformations internes ont certes eu lieu, par exemple, l'apparition des brevets A et B, la disparition du brevet C et du certificat B, l'entente de 1958 entre le Département de l'Instruction Publique (via les écoles normales) et les universités. Mais ces transformations n'affectaient pas le principe en cause, c'est-à-dire qu'un brevet décerné à la fin du programme de formation équivalait à un diplôme, mais demeurait avant tout une autorisation légale d'enseigner.

Le Règlement no 4 allait changer ce principe en insérant une période de probation entre le moment de la graduation et celui de la réception d'un brevet. Ainsi, celui qui a complété sa formation d'enseignant dans une institution reconnue à cette fin reçoit un permis de probation; par contre, celui qui vient d'une autre institution obtient une autorisation provisoire (ou, pendant un certain temps encore, un permis annuel d'enseignement). Voici quelques extraits du texte de 1972 du MEQ sur le nouveau système. Le texte lui-même apparaît in extenso à l'appendice II, tandis que les nouvelles directives sont annexées à l'appendice III.

Quelques notes préliminaires

"La période actuelle est une période de transition.

Les droits acquis par ceux qui ont commencé à plein temps leurs études de formation professionnelle avant septembre 1969 seront respectés intégralement.

Les cours de formation de maîtres sont dispensés par les Universités et deux (2) écoles normales privées.

Le brevet d'enseignement

Le brevet d'enseignement est une autorisation légale et permanente d'enseigner dans les institutions de langue française ou de langue anglaise régies par les règlements du ministre de l'Education du Québec.

Il précise le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner.

Pour obtenir un brevet d'enseignement, un candidat doit:

A.- faire la preuve de sa qualification à l'enseignement...

B.- être citoyen canadien.

Le permis d'enseigner (probation)

Le permis d'enseigner (probation) est une autorisation légale d'enseigner dans les institutions de langue française ou de langue anglaise régies par les Règlements du Ministre de l'Education du Québec.

Il est émis en vertu du règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement. IL EST VALIDE POUR CINQ (5) ANS.

Il donne le droit d'enseigner durant deux (2) de ces cinq (5) années dans une institution reconnue pour les fins du règlement no 4 du ministre de l'Education. Il précise le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner.

Pour obtenir un permis d'enseigner (probation) un candidat doit:

A.- faire la preuve de sa qualification à l'enseignement...

B.- avoir le statut d'immigrant reçu, ou détenir au moins un permis de travail, s'il n'est pas citoyen canadien.

'Le permis d'enseigner est décerné à tout candidat qui, après une treizième année d'études ou l'équivalent, a terminé avec succès, dans une institution reconnue, un programme approuvé de formation'.

L'autorisation provisoire d'enseigner

L'autorisation provisoire d'enseigner est une autorisation légale spéciale d'enseigner dans les institutions de langue française ou de langue anglaise régies par les Règlements du ministre de l'Education du Québec.

Elle est accordée par le Ministre de l'Education lorsqu'il juge que la situation de l'emploi justifie une telle mesure.

Elle est valide pour un (1) an et peut être renouvelée (cf. 22-10-08-30).

Elle indique:

1- le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner;
2- la commission scolaire, le CEGEP ou l'institution privée où le candidat est autorisé à enseigner au cours de la première année de validité de son autorisation provisoire.

Les détenteurs d'une autorisation provisoire d'enseigner sont soumis au régime de probation prévu par le règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement.

L'autorisation provisoire d'enseigner peut être émise aux conditions suivantes (voir appendice II).

Les normes minimales de compétence dans la connaissance du champ d'enseignement auxquelles le candidat doit satisfaire pour obtenir une autorisation provisoire d'enseigner varient selon le champ et le niveau d'enseignement et elles sont revisées annuellement pour tenir compte de l'évolution des besoins du système scolaire".

Enfin, une dernière catégorie d'autorisation légale fait également son apparition; il s'agit de la tolérance d'engagement, laquelle s'inscrit de toute évidence dans la volonté du MEQ de contrôler davantage la quantité et la qualité du personnel enseignant dans une période de changements rapides du système d'éducation au Québec.

"Tolérance d'engagement

La tolérance d'engagement est une permission donnée à une commission scolaire, un CEGEP ou à une institution privée d'engager une personne non légalement qualifiée et qui ne satisfait pas aux normes minimales requises pour l'émission d'une autorisation provisoire d'enseigner.

Cette permission n'est accordée que lorsque l'employeur a fait la preuve que ses démarches pour

engager une personne légalement qualifiée ont été vaines.

Les caractéristiques de la tolérance d'engagement sont les suivantes:

- elle est donnée à "tel" employeur pour "tel" poste et "tel" individu;
- elle n'est valide que pour l'année scolaire en cours;
- elle n'est pas renouvelable".

Le nouveau système permet donc d'identifier clairement les nouveaux enseignants de la 1ère catégorie, surtout à partir de 1970-1971. Quant aux nouveaux enseignants des deux autres catégories, le même système permet de faire quelques estimations raisonnables. Par exemple, on peut penser que les nouveaux diplômés des institutions autres que celles de formation de maîtres (notre 2e catégorie) reçoivent surtout une autorisation provisoire. Par contre, ceux qui reçoivent une tolérance d'engagement ne possèdent probablement que de faibles connaissances, aussi bien générales que psycho-pédagogiques. Naturellement, ces derniers entrent dans notre 3è catégorie (résiduelle).

5.3 Passage d'autorisations légales à nouveaux enseignants

Le tableau I présente les statistiques des autorisations légales d'enseigner qui proviennent toutes du système du même nom, sauf celles de la colonne 5 qui ont été recueillies auprès des universités du Québec. Plusieurs notes techniques apparaissent au bas du tableau lui-même;

nous ne les reprendrons donc pas dans la présente section. A la lumière des changements qui sont survenus dans le système d'autorisations, on peut parler de deux grandes périodes: la première allant de 1959-60 à 1969-70 et la seconde de 1969-70 à 1973-74. Cette section consiste en un effort de traduire les statistiques sur les autorisations en termes de nouveaux enseignants.

5.3.1 Période allant de 1959-60 à 1969-70

En éliminant le personnel enseignant qui a pu postuler et recevoir un second brevet pendant la période allant de 1959-60 à 1969-70, on obtient une série statistique des premiers brevets (colonne 6). Ceux-ci comptent des brevets C et des certificats B jusqu'à 1961-62, mais majoritairement des brevets A et B. De plus, le nombre de brevets A excédait de plus en plus celui des brevets B, au cours des dernières années de la période en cause. A partir de 1970-71, le brevet n'est plus accordé au diplômé d'une institution de formation de maîtres, à cause de la période de probation obligatoire pour tous.

Si nous ajoutons les diplômés universitaires de la colonne 4, pour les années 1968-69 et 1969-70, et les permis de probation (colonne 2) pour l'année 1969-70, nous avons une estimation assez fidèle des nouveaux enseignants de notre 1ère catégorie, c'est-à-dire ceux nouvellement diplômés d'institutions de formation de maîtres. Pour être plus fidèle, il aurait fallu soustraire ceux qui ont obtenu une autorisation mais qui n'ont

jamais exercé leur profession ou qui ne l'ont fait que plus tard; ces données ne sont toutefois pas disponibles.

Enfin, les données sur les premiers permis (colonne 5), lesquels étaient émis à des personnes qui venaient d'une institution autre que de formation de maîtres et à d'autres personnes possiblement encore moins qualifiées, nous obtenons, pour cette période, une certaine estimation, quoique probablement moins fiable que la précédente, du nombre des nouveaux enseignants des 2è et 3è catégories.

5.3.2 Période allant de 1970-71 à 1973-74

Pendant cette période le Règlement no 4 était effectivement appliqué. Ainsi, les nouveaux enseignants en provenance d'institutions de formation de maîtres, c'est-à-dire ceux de notre 1ère catégorie, se retrouvent dans la colonne 2, "permis de probation" auxquels il faut ajouter les 723 diplômés universitaires pour 1970-71. Les autres apparaissent soit à la colonne 1 (autorisation provisoire), soit à la colonne 3 (tolérance). On a déjà indiqué, à la fin de la section précédente, que les autorisations provisoires, semble-t-il, sont majoritairement émises aux nouveaux enseignants des autres institutions, soit ceux de notre 2è catégorie. A ceux de notre 3è catégorie, on émet apparemment surtout une tolérance.

Avant de commenter le tableau I comme tel, nous ferons les quelques remarques suivantes sur la fiabilité des données.

5.4 Quelques remarques sur la fiabilité des données du tableau 9

Les totaux annuels pour la période avant 1970-71 seraient sous-évalués, à cause de la sous-estimation probable des diplômés universitaires pour des raisons données au tableau I. Notons toutefois que les diplômés universitaires concernés, c'est-à-dire les finissants des E.N.S. et les licenciés en enseignement secondaire surtout, ne comptent que pour une faible proportion dans les totaux, environ 200 à 250 diplômés par année.

Entre 1966-67 et 1969-70, les totaux renferment plusieurs ambiguités. En voici quelques-unes. D'abord, on ignore le nombre de nouveaux enseignants avec un permis annuel d'enseigner avant 1968-69; plusieurs de ces permis ont été émis pour des enseignants d'après le programme d'urgence de 1967. Ensuite, nous utilisons le concept nouveau brevet, pour 1968-69 et 1969-70, mais il n'est pas toujours certain qu'il s'adresse à du personnel nouveau. Enfin, vers la fin de cette seconde période, nous chevauchons sur l'ancien et le nouveau système d'autorisations, et nous ne sommes pas toujours certains de qui nous parlons exactement, ou par rapport à quoi.

La période d'avant 1966-67 inclut les brevets décernés par le MEQ (ou son prédécesseur) à certains diplômés universitaires. Il se peut encore là que nous accusions une perte de nouveaux enseignants qui ne

sont pas passés par une institution de formation de maîtres. Par contre, jusqu'en 1969-70, le brevet correspond directement à ce diplôme.

5.5 Observations générales sur l'évolution des nouveaux enseignants

La remarque générale qui s'impose au départ, c'est la présence de variations substantielles dans l'évolution annuelle des nouveaux enseignants au Québec. Les quinze années couvertes par la série statistique laissent voir la présence de quatre (4) périodes, soit de 1959-60 à 1961-62, de 1962-63 à 1964-65, de 1965-66 à 1969-60 et de 1970-71 à 1973-74.

Pendant la première, on assiste à une progression marquée des nouveaux enseignants, surtout de 1959-60 à 1960-61. De plus, une décomposition plus poussée en termes de types de brevets révélerait, d'une part, une forte production de brevets C et de certificats B s'adressant surtout au secteur primaire et, d'autre part, un accroissement marqué des brevets B et A, les premiers étant trois fois plus élevés que les seconds. Cette composition correspond en partie à une forte poussée des effectifs scolaires au niveau primaire (poussée reliée sans doute au "baby boom" d'après-guerre), à une extension du système d'éducation et aux efforts en vue d'accroître la population d'enseignants dans les régions éloignées du Québec.

Pendant la deuxième période, on constate une baisse marquée de la production de nouveaux maîtres dans les écoles normales. Cette

baisse s'explique par la disparition, en 1961-62, du brevet C et du certificat B, malgré une forte hausse des brevets A et B. En somme, pendant cette seconde période, il s'agit de former des enseignants pour des niveaux d'enseignement plus élevés. En 1964-65, on trouve quand même plus de brevets B, soit 3489, que de brevets A, soit 1901.

La réforme de l'éducation qui bat maintenant son plein influence l'évolution de la troisième période (de 1965-66 à 1969-70). En 1966-67, on enregistre une chute marquée dans les brevets B (1962) qui vont dorénavant diminuer, tandis que les brevets A s'accroissent d'année en année. Pendant cette période, le nombre de brevets spécialisés (enfance inadaptée, éducation physique, enseignement technique) s'accroît aussi considérablement. C'est également la période où apparaît le système de cours à option, ce qui provoque un accroissement de la demande d'enseignants. Ainsi, l'année 1968-69 connaît une expansion relativement forte par rapport à 1967-68. Il faut maintenant répondre à la demande accrue du niveau secondaire et on décerne surtout des brevets A. De plus, la réforme de l'éducation, la multiplication des disciplines et des options contribuent à l'augmentation du personnel. Ceci explique probablement le nombre élevé des permis annuels accordés en 1968-69 et encore plus élevé en 1969-70. Enfin, la diminution des premiers brevets de 1967-68 à 1968-69 est sans doute due au retrait rapide du brevet B.

La quatrième et dernière période débute clairement en 1970-71. En effet, c'est 4461 autorisations provisoires que l'on y accorde. Malgré une baisse marquée du nombre de nouveaux enseignants, soit 6609 en 1970-71 comparativement à 10326 l'année précédente, on voit que le MEQ a dû recourir aux services d'un nombre considérable d'enseignants qui n'étaient pas passés, apparemment du moins, par les institutions de formation de maîtres. La clientèle de ces dernières avait diminué, mais il fallait quand même répondre à la demande d'enseignants.

Au cours des quatre (4) dernières années de notre série (notre quatrième période) le nombre des nouveaux enseignants se stabilise autour de 6600, soit 7270 en 1971-72 et 6290 en 1973-74. On constate d'abord un nombre relativement élevé de tolérances, pendant les trois (3) dernières années.[1] On constate aussi une diminution rapide du nombre d'autorisations provisoires. Celle-ci peut s'expliquer par les raisons suivantes: a) l'apparition d'une certaine offre globale excédentaire d'enseignants; b) une certaine augmentation de la production d'enseignants dans les universités, laquelle se manifeste par la hausse des permis de probation; c) le nombre relativement grand des tolérances émises par le MEQ, sans doute en partie en prévision d'une baisse de la population étudiante du niveau secondaire, au milieu des années 70 et en partie dans le

---

[1] Notons que relativement plus de tolérances sont accordées aux étrangers (non-québécois ou non-canadiens) et aux anglophones. Il en est de même pour les autorisations provisoires.

but d'exercer un contrôle plus serré sur les qualifications; d) une diminution des diplômés en enfance inadaptée, environ 1400 en 1972-73 contre 957 en 1973-74, ceux-ci comptant pour jusqu'à 50% des autorisations provisoires.

APPENDICES

APPENDICE I

LE SYSTEME DE FORMATION DES MAITRES

Le système de formation des maîtres

A.- Avant 1940

Ce n'est que le 21 mars 1836 que la première loi des Ecoles normales fut sanctionnée par le gouvernement du Bas-Canada; malheureusement, cet essai ne fut pas fructueux et il faut attendre une autre loi, en 1856, pour la fondation des Ecoles normales Jacques-Cartier et McGill, à Montréal et Laval à Québec. Pour la formation des maîtres des écoles catholiques anglaises, une section anglaise a été ouverte à l'Ecole normale Jacques-Cartier de Montréal. Cette section devient autonome en 1958 et prend le nom de "St. Joseph Teachers College". Cette institution est la seule qui forme les candidats à l'enseignement catholique de langue anglaise, garçons et filles. En 1960, elle crée une section à Québec, puis ouvre deux sections féminines, l'une à Cross Point, l'autre à Chaplau.

Le MacDonald College de l'Université McGill, créé en 1907, était jusqu'à ces toutes dernières années l'unique institution de forma-

tion de maîtres pour le secteur anglo-protestant. Avant 1907, ce rôle était rempli par l'Université McGill.

En 1929, l'école normale offre après la sixième année des cours de deux, trois et quatre années couronnés par les "diplômes" élémentaire, complémentaire et supplémentaire, ce dernier étant presqu'aussitôt remplacé par le "diplôme" supérieur.

Les exigences d'admission s'élèvent ensuite progressivement: en 1934, on entre à l'école normale après une septième année et en 1938, après une neuvième année.

Avant 1940, les candidats à l'enseignement n'étaient pas tenus de recevoir une préparation à cette carrière dans une école professionnelle. La loi de 1856 les obligeait cependant à faire preuve d'un minimum de compétence. A cet effet, on avait organisé des bureaux d'examinateurs et établi un programme des matières à étudier. En 1898, le Comité catholique supprime tous ces bureaux pour les remplacer par un organisme provincial qui fut connu sous le nom de Bureau central des examinateurs catholiques, lequel bureau était lui-même supprimé en 1939. De plus, il devenait désormais nécessaire pour tous les candidats à l'enseignement de se former dans une école professionnelle.

B.- Après 1940

Après que le Bureau central des examinateurs catholiques fut supprimé en 1939, on créa le Service des écoles normales du département de l'Instruction publique (DIP) qui veillait à l'application des programmes, à l'organisation des examens et à l'attribution des brevets. Les garçons sont alors admis à l'école normale après une 11è année. Après la deuxième année d'école normale, c'est l'obtention d'un brevet complémentaire et, après la troisième année, celle d'un brevet supérieur. Les filles, elles, sont admises après la 9è année. Après la deuxième année, c'est l'obtention d'un brevet élémentaire, après la troisième année, celle d'un brevet complémentaire et, après la quatrième année, d'un brevet supérieur. Le brevet élémentaire donne droit d'enseigner de la première à la septième année, le brevet complémentaire de la première à la neuvième année et le brevet supérieur de la première à la douzième année.

En 1953, on assista à une réorganisation des cours de l'école normale provoquée par le nouveau programme de 1948 pour les écoles élémentaires. Visant jusque là la formation intellectuelle générale de l'étudiant, les programmes accordent désormais une part importante à la formation pédagogique. Pendant quelques années, le brevet C est décerné dans les écoles normales après la première année, pour les garçons et les filles, et est valide pour enseigner de la première à la septième année. Ce brevet a été supprimé en 1962, en même temps que le certificat B. La même

année, on institua des cours post-scolaires à l'intention du personnel enseignant qui désirait obtenir les brevets B et A. De nombreux cours spéciaux se sont ajoutés depuis: techniciens, éducateurs de cadre, institutrices pour les classes maternelles, etc... Des brevets spécialisés sont aussi émis et sont valides pour enseigner certaines matières telles que mentionnées sur les brevets.[1] Puis, le brevet B est décerné après la deuxième année de l'école normale et est valide pour enseigner de la première à la 9è année.[2] Enfin, il y a le brevet A qui est décerné après un programme de quatre ans et qui est valide de la première à la 12è année.

Depuis 1958, une entente entre les universités de langue française et les écoles normales permet d'accorder le baccalauréat en pédagogie aux finissants du brevet A; un comité de régie conjoint a opéré certains rapprochements entre les programmes du brevet A et ceux du baccalauréat en pédagogie et modifie la forme des examens. A partir de 1969-70, le baccalauréat en pédagogie est considéré comme diplôme d'enseignement, c'est-à-dire qu'il est accompagné d'une autorisation légale d'enseigner tout

---

1 De plus, pendant deux années, soit 1954-55 et 1955-56, un brevet classe D fut décerné aux normaliennes qui avaient complété une année d'études pédagogiques après la dixième année. Il permettait d'enseigner de la 1ère à la 7è année. Il constituait une mesure exceptionnelle et était destiné à celles qui désiraient aller enseigner dans les régions de colonisation (éloignées).

2 Le certificat B était aussi décerné, après la troisième année du programme conduisant au brevet A, au candidat qui en faisant la demande. Il était valide pour enseigner pendant 6 ans, de la 1ère à la 9è année, à la condition que le candidat complète son brevet A à temps partiel au cours de ces 6 années.

comme l'était le brevet A (ainsi que tous les autres diplômes des écoles normales). Cette différence entre diplôme et brevet est toujours présente lorsqu'on considère les nouveaux enseignants. Avant le Règlement no 4, le brevet émis par l'Etat (les écoles normales ne remettaient pas de diplôme) équivalait à un diplôme, mais était à strictement parler une autorisation. Avec la prise en charge de la formation des maîtres par les universités, celles-ci décernent des diplômes, mais automatiquement l'individu reçoit du Ministre de l'Education une autorisation d'enseigner. Réciproquement, le Département de l'Instruction Publique reconnaissait les cours et les examens des écoles universitaires et, moyennant quelques cours et examens supplémentaires, attribuait le brevet A aux bacheliers en pédagogie.

Au cours des années '60, il y eut des bouleversements nombreux provoqués par la réforme de l'enseignement. Par contre, il n'y eut aucun changement dans la formation des maîtres avant 1966, année où le Ministre de l'Education promulgua le Règlement no 4 qui contient les principes et la philosophie de base de la réforme de la formation des maîtres. Mais le même Règlement n'entra en vigueur qu'en septembre 1969.

La coordination des institutions de formation des maîtres dans le cadre des universités a été conçue comme moyen de réorganiser la formation des maîtres selon les exigences du Règlement no 4 et de fournir aux candidats à la carrière de l'enseignement la possibilité de poursuivre leurs études dans les établissements du réseau des institutions publiques.

Une mission de coordination fut créée avec le mandat de faire des recommandations au Ministère de l'éducation sur les modalités de cette coordination dans le cadre des universités. Elle a soumis un rapport au mois d'avril 1969 dont les deux principales recommandations peuvent se résumer comme suit:

- à compter de septembre 1969, les universités devraient assumer la formation et le perfectionnement des maîtres dans la région administrative qu'elles sont appelées à desservir et toutes les nouvelles clientèles de formation de maîtres devraient s'inscrire dans les universités;
- les écoles normales existantes ne devraient être maintenues en activité que pour conduire au terme de leur scolarité les étudiants déjà inscrits. Dans cette perspective, les écoles normales cesseraient leurs activités progressivement. Les dernières promotions seraient en 1972.

Jusqu'en 1969, donc, ce sont les écoles normales qui formaient la grande partie des maîtres, même si les universités participaient déjà aussi à cette formation. En effet, l'Université McGill formait des maîtres anglophones protestants, et ce, même avant 1940 (à partir de 1857). Il en a été de même du rôle des universités francophones. En 1942, par exemple, fut fondée sous les auspices de la Faculté des Arts de l'Université de Montréal, l'Ecole normale secondaire qui offrait des cours réguliers en vue du baccalauréat et de la licence en pédagogie. De même, en 1943, l'Université Laval fondait l'Ecole de pédagogie et d'orientation et la rattachait à la Faculté des Arts. Celle-ci devenait l'Ecole normale

supérieure, en 1962-63, spécialisée dans le perfectionnement d'enseignants en provenance du secteur privé surtout et dans la formation de professeurs pour le niveau collégial (classique). Les derniers diplômés sont sortis en 1973-74. L'Université Laval décerne également, depuis au moins 1949, le baccalauréat en pédagogie. L'Université de Sherbrooke offrait le même diplôme à partir de 1956.

A partir de 1969, la formation des maîtres est assumée progressivement par l'université. On peut aussi observer que le nombre de maîtres formés diminue dans les dernières années, ce qui peut être expliqué par plusieurs facteurs comme les exigences à l'entrée. L'état du marché dans l'enseignement pour certaines disciplines peut aussi inciter les individus à choisir d'autres carrières que celle de l'enseignement. Cette baisse notable se manifeste principalement au niveau du secteur primaire et semble rattachée à la disparition progressive du brevet B ainsi qu'à la requalification massive d'enseignants avec un programme d'urgence décrété en 1967-68 par le MEQ.

Donc, jusqu'en 1969-70 inclusivement, les écoles normales assumaient la responsabilité presque complète de la formation des maîtres pour les niveaux préscolaire, élémentaire et secondaire. Elles ont alors été progressivement remplacées par les universités. Le nombre d'écoles normales est passé de 114 en 1961 à 53 en 1967 et à 12 en 1970. En 1973, disparaît la dernière école normale (Cap Rouge). De plus, la plupart

des 12 écoles normales encore en activité en 1970-71 n'offraient plus que le programme de brevet A. Bien que disparu vers 1970, le brevet B était encore offert dans quelques institutions telles que le CEGEP Gaspé, la section de Québec du St. Joseph Teachers College et l'école normale de Hull (section anglaise). Quant au brevet C, il était disparu vers 1964.[1]

---

[1] C.F.Q., Service de la recherche, 1973.

Bibliographie pour cette sous-section

FILTEAU, G., "Organisation scolaire de la province de Québec", Centre de Psychologie et de Pédagogie de Montréal, 1941, pp. 89-91.

Rapport de la commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, deuxième partie: les structures pédagogiques du système scolaire 1964, pp. 255-269.

AUDET, Louis-Philippe et A. GAUTHIER, "Le système scolaire du Québec", Montréal, 1967, pp. 105-122.

Ministère de l'Education, [illegible] S., Commission de la formation du personnel scolaire, [illegible]tuation de la formation des maîtres au Québec en 1970-71", 134 pages.

Ministère de l'Education, "Règles administratives relatives à l'autorisation légale d'enseigner dans les institutions régies par les règlements du Ministre de l'Education du Québec pour l'année scolaire 1972-1973", 24 mai 1972.

APPENDICE II

***FICHE DE TRANSMISSION, MEQ, NO 22-10-08 (24 mai 1972) EDICTANT LES REGLES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'AUTORISATION LEGALE D'ENSEIGNER**

La période actuelle est une période de transition. Les anciens règlements sont maintenus pour les clientèles engagées dans un programme de formation de maîtres avant septembre 1969 et le règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement est mis en application pour les nouvelles clientèles, depuis le premier septembre 1969.

Les droits acquis par ceux qui ont commencé à plein temps leurs études de formation professionnelle avant septembre 1969 seront respectés intégralement. Il en est de même pour les détenteurs d'un permis annuel d'enseignement ou d'une autorisation du "Protestant Central Board of Examiners" (P.C.B.E.) émise avant septembre 1970.

Les cours de formation de maîtres sont dispensés par les Universités et deux (2) écoles normales privées. Les étudiants qui désirent se préparer à la carrière d'enseignant doivent adresser directement leur demande d'inscription à ces institutions. Les détenteurs d'un permis annuel d'enseignement ou d'une autorisation provisoire d'enseigner doivent aussi s'adresser à ces institutions pour compléter le programme d'études qui leur est imposé.

LE BREVET D'ENSEIGNEMENT

Le brevet d'enseignement est une autorisation légale et permanente d'enseigner dans les institutions de langue française ou de langue anglaise régies par les règlements du ministre de l'Education du Québec.

Il précise le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner.

Pour obtenir un brevet d'enseignement, un candidat doit:

A - faire la preuve de sa qualification à l'enseignement sous chacune des sept (7) composantes suivantes:

1) Adaptation de la personnalité à la fonction d'enseignant.
2) Maîtrise de la langue d'enseignement.
3) Connaissance du champ d'enseignement.
4) Connaissances théoriques de nature psycho-pédagogique.
5) Aptitude à la pratique de l'enseignement (stages).
6) Connaissance du système scolaire québécois.
7) Compétence dans l'exercice de la profession (probation).

B- être citoyen canadien.

Les candidats qui ont commencé à temps plein leurs études de formation professionnelle dans des institutions reconnues de formation de maîtres avant septembre 1969 recevront le brevet prévu aux conditions imposées au moment de leur inscription.

Sur réception des documents attestant que le candidat a satisfait aux exigences mentionnées à l'article 22-10-08-07, le Ministre émettra le brevet postulé.

LE PERMIS D'ENSEIGNER (PROBATION)

Le permis d'enseigner (probation) est une autorisation légale d'enseigner dans les institutions de langue française ou de langue anglaise régies par les Règlements du Ministre de l'Education du Québec.
Il est émis en vertu du règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement. IL EST VALIDE POUR CINQ (5) ANS.

Il donne le droit d'enseigner durant deux (2) de ces cinq (5) années dans une institution reconnue pour les fins du règlement no 4 du ministre de l'Education. Il précise le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner.

Pour obtenir un permis d'enseigner (probation), un candidat doit:

A– faire la preuve de sa qualification à l'enseignement sous chacune des six (6) composantes suivantes de la qualification:

1) Adaptation de la personnalité à la fonction d'enseignant.
2) Maîtrise de la langue d'enseignement.
3) Connaissance du champ d'enseignement.
4) Connaissances théoriques de nature psycho-pédagogique.
5) Aptitude à la pratique de l'enseignement (stages).
6) Connaissance du système scolaire québécois.

B– avoir le statut d'immigrant reçu, ou détenir au moins un permis de travail, s'il n'est pas citoyen canadien.

N.B. C'est l'institution de formation de maîtres où le candidat a étudié qui produit, au terme des études de ce candidat, une recommandation portant sur les six (6) composantes.

L'article 2 du règlement no 4 du ministre de l'Education relatif au permis et au brevet d'enseignement précise les normes minimales auxquelles doit satisfaire un candidat pour obtenir un permis d'enseigner (probation).

"Le permis d'enseigner est décerné à tout candidat qui, après une treizième année d'études ou l'équivalent, a terminé avec succès, dans une institution reconnue, un programme approuvé de formation."

La durée et la nature de ce programme varient selon le niveau et les champs d'enseignement auxquels le candidat se destine.

Cependant, ce programme doit comporter au minimum une année, ou l'équivalent, de cours théoriques et de travaux pratiques de nature psychopédagogique".

Sur réception des documents attestant que le candidat satisfait aux exigences mentionnées à l'article 22–10–08–12, le Ministre émettra le permis d'enseigner (probation) pour lequel le candidat est recommandé.

Ce permis d'enseigner (probation) sera remplacé par un brevet d'enseignement lorsque son détenteur, après avoir enseigné durant deux (2) ans conformément à l'article 3 du règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement, aura été jugé compétent (septième composante de la qualification), et qu'il sera devenu citoyen canadien, s'il ne l'est pas déjà.

L'AUTORISATION PROVISOIRE D'ENSEIGNER

L'autorisation provisoire d'enseigner est une autorisation légale spéciale d'enseigner dans les institutions de langue française ou de langue anglaise régies par les Règlements du ministre de l'Education du Québec.

Elle est accordée par le Ministre de l'Education lorsqu'il juge que la situation de l'emploi justifie une telle mesure.

Elle est valide pour un (1) an et peut-être renouvelée (cf. 22–10–08–30).

Elle indique:

1– le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner;

2– la commission scolaire, le CEGEP ou l'institution privée où le candidat est autorisé à enseigner au cours de la première année de validité de son autorisation provisoire.

Les détenteurs d'une autorisation provisoire d'enseigner sont soumis au régime de probation prévu par le règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement.

L'autorisation provisoire d'enseigner peut être émise aux conditions suivantes:

1) le candidat doit faire la preuve de sa qualification à l'enseignement au moins sous chacune des trois (3) composantes énumérées ci-après:
   a) Adaptation de la personnalité à la fonction d'enseignant;
   b) Maîtrise de la langue d'enseignement;
   c) Connaissance du champ d'enseignement.

2) le candidat qui n'est pas citoyen canadien doit faire la preuve qu'il a le statut d'immigrant reçu ou qu'il détient un permis de travail.

3) le candidat doit faire la preuve qu'une commission scolaire, un collège d'enseignement général ou professionnel, ou une institution privée agréée par le ministre de l'Education du Québec requiert ses services;

4) la commission scolaire doit faire la preuve qu'elle n'a pu obtenir du Bureau québécois de placement (B.Q.P.I.) un enseignant légalement qualifié pour occuper le poste vacant;

5) le candidat s'engage à satisfaire aux conditions qui lui sont imposées en vue de l'obtention d'un brevet d'enseignement.

Les normes minimales de compétence dans la connaissance du champ d'enseignement auxquelles le candidat doit satisfaire pour obtenir une autorisation provisoire d'enseigner varient selon le champ et le niveau d'enseignement et elles sont revisées annuellement pour tenir compte de l'évolution des besoins du système scolaire.

Pour l'année scolaire 1972–1973, les normes minimales de compétence auxquelles il faut satisfaire apparaissent aux articles 22–10–08–55 et ss.

TOLERANCE D'ENGAGEMENT

La tolérance d'engagement est une permission donnée à une commission scolaire, un CEGEP, ou à une institution privée d'engager une personne non légalement qualifiée et qui ne satisfait pas aux normes minimales requises pour l'émission d'une autorisation provisoire d'enseigner.

Cette permission n'est accordée que lorsque l'employeur a fait la preuve que ses démarches pour engager une personne légalement qualifiée ont été vaines.

Les caractéristiques de la tolérance d'engagement sont les suivantes:

- elle est donnée à "tel" employeur pour "tel" poste et "tel" individu;
- elle n'est valide que pour l'année scolaire en cours;
- elle n'est pas renouvelable.

APPENDICE III

REGLES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'AUTORISATION LEGALE D'ENSEIGNER (1) SUIVIES DE:

REGLES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'APPLICATION DES ARTICLES 3 ET 4 DU REGLEMENT NO 4 RELATIF AU PERMIS ET AU BREVET D'ENSEIGNEMENT (2)

(1) Fiche de transmission, MEQ, du 17 juin 1975

(2) Fiche de transmission, MEQ, du 11 juillet 1975

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Comissions scolaires

REGLES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'AUTORISATION LEGALE D'ENSEIGNER DANS LES INSTITUTIONS REGIES PAR LES REGLEMENTS DU MINISTRE DE L'EDUCATION DU QUEBEC POUR L'ANNEE SCOLAIRE 1975 – 1976

Lois ou règlements de référence

1) Loi du ministère de l'Education, article 2.

2) Loi du Conseil supérieur de l'Education, article 28, paragraphe b, S.R. 1964, ch. 234

3) Loi de l'Instruction publique, articles 203 et 217.

4) Loi des collèges d'enseignement général et professionnel.

5) Loi de l'enseignement privé, 1968, ch. 67, (Réglements) articles 31, 38, 42.

6) Déclaration du ministre de l'Education, Hebdo éducation, vol. V, no 24, 21 janvier 1969.

7) Organisation de la formation des maîtres pour 1969 – 1970, pp. 15 et 16

8) Réglement du Comité catholique du C.I.P., juillet 1961, chap. XIII, page 154, art. 379, q

9) Réglement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement

But de la directive

Informer les candidats à une carrière dans le système scolaire québécois, les institutions de formation des maîtres et les administrateurs scolaires des règles administratives qui seront suivies dans l'application des Lois et Réglements qui régissent la qualification du personnel scolaire. Ces règles sont valables pour l'année scolaire 1975 – 1976.

Administration

Toute communication concernant cette directive doit être adressée à

Service de la certification, de la classification et de l'évaluation
S.G.P.O.E.
Ministère de l'Education
275, rue de l'Eglise
Québec
G1K 6G7

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

22-10-08-01 PREPARATION A LA CARRIERE D'ENSEIGNANT

Les cours de formation de maîtres sont dispensés par les universités. Les étudiants qui désirent se préparer à la carrière d'enseignant doivent adresser directement leur demande d'inscription à ces institutions. Les détenteurs d'un permis annuel d'enseignement ou d'une autorisation provisoire d'enseigner doivent aussi s'adresser à ces institutions pour compléter le programme d'études qui leur est imposé.

22-10-08-02 Les anciens règlements sont maintenus pour les clientèles engagées dans un programme de formation de maîtres avant septembre 1969 et le règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement est mis en application pour les nouvelles clientèles, depuis le premier septembre 1969.

22-10-08-03 Les droits acquis par ceux qui ont commencé à plein temps leurs études de formation professionnelle avant septembre 1969 seront respectés intégralement. Il en est de même pour les détenteurs d'un permis annuel d'enseignement ou d'une autorisation du "Protestant Central Board of Examiners" (P.C.B.E.) émise avant septembre 1970.

22-10-08-04 NATURE DE L'AUTORISATION LEGALE D'ENSEIGNER

Toute personne qui désire enseigner dans une institution régie par les Règlements du ministre de l'Education doit obtenir, à cette fin, une autorisation personnelle décernée par le ministre.

22-10-08-05 L'autorisation légale d'enseigner peut prendre l'une des formes suivantes:

1) brevet d'enseignement (22-10-08-06)

2) permis d'enseigner (probation) (22-10-08-10)

3) autorisation provisoire d'enseigner (22-10-08-16)

4) permis annuel d'enseignement (22-10-08-30)

22-10-08-06 LE BREVET D'ENSEIGNEMENT

Le brevet d'enseignement est une autorisation légale et permanente d'enseigner en français ou en anglais dans les institutions régies par les lois et par les règlements du ministre de l'Education du Québec.
Il précise le champ* et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner.

* Depuis environ deux ans, le champ d'enseignement, au secteur professionnel, est identifié par une expression qui réfère à la "famille" plutôt qu'à la "discipline".

Service [illegible] personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

Il est entendu que les enseignants du secteur professionnel qui ont reçu un brevet d'enseignement dont le champ est identifié par une "discipline" doivent être considérés légalement qualifiés pour la "famille" dont fait partie cette "discipline". Leur autorisation d'enseigner doit se lire selon le libellé actuel, i.e. "pour enseigner les matières de leur compétence en (nom de la famille)".

22–10–08–07 Pour obtenir un brevet d'enseignement, un candidat doit:

A– faire la preuve de sa qualification à l'enseignement sous chacune des sept (7) composantes suivantes:

1) Adaptation de la personnalité à la fonction d'enseignant.

2) Maîtrise de la langue d'enseignement.

3) Connaissance du champ d'enseignement.

4) Connaissances théoriques de nature psychopédagogique.

5) Aptitude à la pratique de l'enseignement (stages).

6) Connaissance du système scolaire québécois.

7) Compétence dans l'exercice de la profession (probation).

B– être citoyen canadien.

22–10–08–08 Les candidats qui ont commencé à temps plein leurs études de formation professionnelle dans des institutions reconnues de formation de maîtres avant septembre 1969 recevront le brevet prévu aux conditions imposées au moment de leur inscription.

22–10–08–09 Sur réception des documents attestant que le candidat a satisfait aux exigences mentionnées à l'article 22–10–08–07, le Ministre émettra le brevet postulé.

22–10–08–10 LE PERMIS D'ENSEIGNER (PROBATION)

Le permis d'enseigner (probation) est une autorisation légale et temporaire d'enseigner en français ou en anglais dans les institutions régies par les lois et par les règlements du ministre de l'Education du Québec.

Il est émis en vertu du règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement. IL EST VALIDE POUR CINQ (5) ANS.

22–10–08–11 Il donne le droit d'enseigner durant deux (2) de ces cinq (5) années dans une institution reconnue pour les fins du règlement no 4 du ministre de l'Education. Il précise le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

22–10–08–12 Pour obtenir un permis d'enseigner (probation), un candidat doit:

A– faire la preuve de sa qualification à l'enseignement sous chacune des six (6) composantes suivantes:

1) Adaptation de la personnalité à la fonction d'enseignant.

2) Maîtrise de la langue d'enseignement.

3) Connaissance du champ d'enseignement.

4) Connaissances théoriques de nature psychopédagogique.

5) Aptitude à la pratique de l'enseignement (stages).

6) Connaissance du système scolaire québécois.

B– avoir le statut d'immigrant reçu ou détenir au moins un permis de travail, s'il n'est pas citoyen canadien.

N.B. C'est l'université où le candidat a étudié qui produit, au terme des études de ce candidat, une recommandation portant sur les six (6) composantes.

22–10–08–13 L'article 2 du règlement no 4 du ministre de l'Education relatif au permis et au brevet d'enseignement précise les normes minimales auxquelles doit satisfaire un candidat pour obtenir un permis d'enseigner (probation)

"Le permis d'enseigner est décerné à tout candidat qui, après une treizième année d'études ou l'équivalent, a terminé avec succès, dans une institution reconnue, un programme approuvé de formation.
La durée et la nature de ce programme varient selon le niveau et les champs d'enseignement auxquels le candidat se destine.
Cependant, ce programme doit comporter au minimum une année, ou l'équivalent, de cours théoriques et de travaux pratiques de nature psychopédagogique."

22–10–08–14 Sur réception des documents présentés par les institutions de formation de maîtres, attestant que le candidat satisfait aux exigences mentionnées à l'article 22–10–08–12, le Ministre émettra le permis d'enseigner (probation) pour lequel le candidat est recommandé.

22–10–08–15 Ce permis d'enseigner (probation) sera remplacé par un brevet d'enseignement lorsque son détenteur, après avoir enseigné durant deux (2) ans conformément à l'article 3 du règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement, aura été jugé compétent (septième composante de la qualification) et qu'il sera devenu citoyen canadien, s'il ne l'est déjà (cf. 22–10–08–07).

Service général des personnels des organismes

Commissions régionales
Commissions scolaires

22–10–08–16 L'AUTORISATION PROVISOIRE D'ENSEIGNER

L'autorisation provisoire d'enseigner est une autorisation légale spéciale d'enseigner en français ou en anglais dans les institutions régies par les lois et par les règlements du ministre de l'Education du Québec.

22–10–08–17 Elle est accordée par le ministre de l'Education lorsqu'il juge que la situation de l'emploi justifie une telle mesure.

22–10–08–18 Elle est valide pour deux (2) ans et peut être renouvelée (cf. 22–10–08–27).

22–10–08–19 Elle indique:

1) le champ et le niveau pour lesquels son détenteur est autorisé à enseigner;

2) la commission, le CEGEP ou l'institution privée où le candidat est autorisé à enseigner au cours de la première année de validité de son autorisation provisoire.

22–10–08–20 Les détenteurs d'une autorisation provisoire d'enseigner sont soumis au régime de probation prévu par le règlement no 4 relatif au permis et au brevet d'enseignement.

22–10–08–21 L'autorisation provisoire d'enseigner peut être émise aux conditions suivantes:

1) le candidat doit faire la preuve de sa qualification à l'enseignement au moins sous chacune des trois (3) composantes énumérées ci-après:

   a) Adaptation de la personnalité à la fonction d'enseignant;

   b) Maîtrise de la langue d'enseignement;

   c) Connaissance du champ d'enseignement.

2) le candidat qui n'est pas citoyen canadien doit faire la preuve qu'il a le statut d'immigrant reçu ou qu'il détient un permis de travail;

3) le candidat doit faire la preuve qu'une commission, un collège d'enseignement général et professionnel, ou une institution privée agréée par le ministre de l'Education du Québec requiert ses services;

4) l'employeur doit faire la preuve qu'il n'a pu obtenir les services d'un enseignant légalement qualifié pour occuper le poste vacant;

5) le candidat s'engage à satisfaire aux conditions qui lui sont imposées en vue de l'obtention d'un brevet d'enseignement.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

22–10–08–22 Les normes minimales de compétence dans la connaissance du champ d'enseignement auxquelles le candidat doit satisfaire pour obtenir une autorisation provisoire d'enseigner varient selon le champ et le niveau d'enseignement et elles sont révisées annuellement pour tenir compte de l'évolution des besoins du système scolaire.

22–10–08–23 Pour l'année scolaire 1975 – 1976 les normes minimales de compétence auxquelles il faut satisfaire apparaissent aux articles 22–10–08–52 et ss.

22–10–08–24 PROCESSUS A SUIVRE POUR OBTENIR UNE AUTORISATION PROVISOIRE D'ENSEIGNER

La demande doit être adressée au Service de la certification, de la classification et de l'évaluation soit par une commission, un CEGEP ou une institution privée agréée par le ministre de l'Education.

Cette demande doit être accompagnée des documents suivants:

A) Documents concernant le candidat:

La lettre d'éligibilité (cf. 22–10–08–25 et ss.) ou, à défaut de cette lettre, les documents indiqués ci-après:

1) le certificat de naissance;

2) le numéro d'assurance sociale;

3) un rapport confidentiel d'appréciation émis par une autorité compétente;

4) un rapport attestant que ce candidat maîtrise convenablement la langue d'enseignement, si nécessaire, conformément aux règles apparaissant aux articles 22–10–08–37 et ss.;

5) les documents qui constituent son dossier scolaire: le certificat d'études secondaires, les attestations officielles de scolarité et d'examens (relevés de notes) pour toutes les études faites au-delà du cours secondaire;

6) les attestations d'expérience industrielle et de compétence exceptionnelle émises par l'employeur, s'il y a lieu;

7) pour les candidats nés hors du Canada, le certificat de citoyenneté canadienne, ou la preuve du statut d'immigrant reçu, ou du permis de travail;

8) Tout autre document que le Directeur du Service de la certification, de la classification et de l'évaluation jugera à propos d'exiger.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

B) Documents concernant l'employeur:

1) un document indiquant l'intention de retenir les services de ce candidat avec description du poste ouvert (langue, champ et niveau d'enseignement);

2) une déclaration attestant que les candidats dont les noms apparaissent sur la liste de disponibilité mise à sa disposition par le B.P.S.E. (bureau de placement du secteur de l'Education) ne satisfont pas ses besoins quantitatifs et/ou qualitatifs;

3) de plus, dans le cas d'une commission, un document de l'organisme prévu pour le placement des instituteurs attestant qu'il n'y a aucun candidat prioritaire disponible pour le poste vacant. Ce document est obtenu par l'entremise des bureaux régionaux.

22–10–08–25 LETTRE D'ELIGIBILITE:

La lettre d'éligibilité atteste que le dossier du candidat répond aux normes minimales de compétence requises pour l'émission d'une autorisation provisoire d'enseigner.

ELLE N'EST PAS UNE AUTORISATION D'ENSEIGNER.

Elle peut être émise à un candidat qui répond aux normes minimales de compétence dans le champ d'enseignement énumérées à l'article 22–10–08–52 et ss. et qui maîtrise convenablement la langue d'enseignement.

La lettre d'éligibilité n'est valide que pour l'année scolaire en cours.

La lettre d'éligibilité pourra être échangée pour une autorisation provisoire d'enseigner lorsqu'un employeur aura produit au Service de la certification, de la classification et de l'évaluation les "documents concernant l'employeur mentionnés au paragraphe "B" de l'article 22–10–08–24.

22–10–08–26 PROCESSUS A SUIVRE POUR OBTENIR UNE LETTRE D'ELIGIBILITE

Le candidat doit adresser une demande au Service de la certification, de la classification et de l'évaluation accompagnée des "documents concernant le candidat "mentionnés au paragraphe "A" de l'article 22–10–08–24.

22–10–08–27 CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT DE L'AUTORISATION PROVISOIRE D'ENSEIGNER

L'autorisation provisoire d'enseigner est valide pour deux (2) ans.

Elle est renouvelable pour trois (3) ans* aux conditions suivantes:

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

a) Au terme de la deuxième année:

1) adresser une demande au Service de la certification, de la classification et de l'évaluation;

2) présenter l'un ou l'autre des documents suivants:

– pour le candidat soumis à la probation: une recommandation du Comité de probation;

* Si la période probatoire a été prolongée, le renouvellement ne sera émis que pour un an.

– pour le candidat non soumis à la probation: une recommandation de la commission, du CEGEP, ou de l'institution privée qui l'a employé durant l'année scolaire en cours;

3) fournir la preuve qu'il a suivi avec succès au cours de la période de validité de l'autorisation provisoire, dans une institution reconnue, au moins quatre (4) cours (douze (12) crédits) du programme approuvé de formation de maîtres qui lui a été imposé.

b) Par la suite:

Le candidat recevra son brevet d'enseignement dès qu'il aura satisfait à toutes les exigences stipulées sur son autorisation provisoire.

Le délai prévu pour compléter un programme de trente (30) crédits est de cinq (5) ans.

Toutefois, le candidat qui n'aurait pu satisfaire aux exigences requises dans le délai prévu pourra demander le renouvellement annuel de son autorisation provisoire. Cette demande devra être accompagnée d'une motivation jugée satisfaisante par le Ministre.

22–10–08–28 Le candidat doit utiliser la formule officielle préparée par le Service de la certification, de la classification et de l'évaluation pour faire sa demande de renouvellement.

22–10–08–29 Cette autorisation provisoire d'enseigner sera remplacée par un brevet d'enseignement lorsque le candidat aura fait la preuve qu'il satisfait à toutes les conditions mentionnées à l'article 22–10–08–07.

22–10–08–30 LE PERMIS ANNUEL D'ENSEIGNEMENT

Le permis annuel était une autorisation légale spéciale d'enseigner accordée par le ministre de l'Education en vertu des anciens règlements des Ecoles normales ou du "Protestant Central Board of Examiners" (PCBE) aux personnes qui ne satisfaisaient pas à toutes les conditions requises pour l'obtention d'un brevet d'enseignement.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

22–10–08–31 Le permis annuel est renouvelable selon les conditions énumérées à l'article 22–10–08–27.

22–10–08–32 Le permis annuel sera remplacé par le brevet prévu lorsque le candidat aura fait la preuve qu'il a satisfait à toutes les conditions imposées au moment de l'émission de son premier permis.

22–10–08–33 RECONNAISSANCE DES BREVETS D'ENSEIGNEMENT OCTROYES HORS DU QUEBEC

La reconnaissance des brevets d'enseignement octroyés hors du Québec relève du Directeur du Service de la certification, de la classification et de l'évaluation du Service général des personnels des organismes d'enseignement.

22–10–08–34 Les dossiers sont étudiés par le Service de la certification, de la classification et de l'évaluation selon les normes établies par le règlement no 4 du ministre de l'Education du Québec relatif au permis et au brevet d'enseignement. Le candidat devra faire la preuve que son brevet est encore valide et qu'il est libre d'accepter un emploi au Québec.

22–10–08–35 Les brevets d'enseignement octroyés hors du Québec ne seront pas reconnus s'ils ne correspondent pas à au moins quinze (15) années de scolarité du Québec, dont une d'études théoriques et de travaux pratiques de nature psychopédagogique, ainsi qu'une concentration d'au moins soixante (60) crédits pour la mention éducation physique, musique ou arts plastiques. (En 1976 – 1977, la norme sera portée à seize (16) années de scolarité).

22–10–08–36 Les détenteurs d'un brevet d'enseignement octroyé hors du Québec recevront une lettre d'éligibilité (cf. 22–10–08–25) si leur dossier est jugé satisfaisant. Cette lettre d'éligibilité sera échangée pour une autorisation provisoire d'enseigner selon la procédure établie au paragraphe 22–10–08–25.

22–10–08–37 Les candidats détenteurs d'un brevet d'enseignement octroyé hors du Québec doivent faire la preuve qu'ils maîtrisent la langue française ou la langue anglaise.

A cette fin, ils doivent réussir deux (2) examens.

- un examen oral avant d'obtenir une lettre d'éligibilité ou une autorisation provisoire d'enseigner;

- un examen écrit au cours de leurs deux (2) années de probation.

22–10–08–38 L'examen oral doit être passé devant les fonctionnaires du Service de la certification, de la classification et de l'évaluation ou devant des personnes désignées par le Directeur du Service. Les fonctionnaires du ministère de l'Education dans les Bureaux régionaux et les fonctionnaires du ministère de l'Immigration du Québec en poste à l'étranger sont habilités à faire passer cet examen.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

22–10–08–39 L'examen écrit doit être passé à l'occasion des sessions d'examens ministériels de qualification (cf. 22–10–08–42 et ss.) qui ont lieu deux (2) fois par année.

22–10–08–40 Cependant, les candidats dont la langue maternelle est le français ou l'anglais sont dispensés de ces examens si leurs études de formation générale ont été faites dans leur langue maternelle. Toutefois, le Ministre de l'Education se réserve le droit de leur imposer ces examens s'il le juge à propos.

22–10–08–41 L'autorisation provisoire d'enseigner sera échangée pour un brevet d'enseignement lorsque le candidat aura satisfait aux conditions qui lui sont imposées au moment de l'émission de cette autorisation provisoire d'enseigner.

Ces conditions sont habituellement les suivantes:

1) être jugé compétent au terme de sa période probatoire;

2) réussir l'examen ministériel de qualification sur le système scolaire québécois;

3) réussir l'examen ministériel de qualification sur la langue d'enseignement, s'il y a lieu;

4) fournir la preuve qu'il est citoyen canadien dans un délai d'au plus six (6) ans à compter de la date d'émission de l'autorisation provisoire d'enseigner.

22–10–08–42 EXAMENS MINISTERIELS DE QUALIFICATION

Ces examens écrits ont pour but de vérifier la maîtrise de certaines composantes de la qualification.

22–10–08–43 Ils portent actuellement sur:

1) la maîtrise de la langue d'enseignement;

2) les connaissances théoriques de nature psychopédagogique;

3) la connaissance du système scolaire québécois.

Ils pourront éventuellement porter sur d'autres composantes de la qualification.

22–10–08–44 Ne seront admis à une épreuve que les candidats qui fournissant la preuve qu'ils sont autorisés par le Directeur du Service de la certification, de la classification et de l'évaluation à se présenter à cette épreuve.

22–10–08–45 Ces examens devront être réussis dans un délai ne dépassant pas deux (2) années scolaires, incluant l'année scolaire où l'autorisation provisoire d'enseigner a été émise.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

22–10–08–46 Le candidat n'a droit qu'à une reprise pour chaque examen.

22–10–08–47 Ces examens sont administrés deux fois par année, en mai et en octobre.

22–10–08–48 Les candidats qui possèdent un brevet d'enseignement du Québec valide pour enseigner en français et qui désirent obtenir un brevet valide pour enseigner en anglais et réciproquement, devront subir l'examen ministériel de qualification portant sur la langue d'enseignement.

22–10–08–49 TOLERANCE D'ENGAGEMENT

La tolérance d'engagement est une permission donnée à une commission, à un CEGEP, ou à une institution privée d'engager une personne non légalement qualifiée et qui ne satisfait pas aux normes minimales requises pour l'émission d'une autorisation provisoire d'enseigner.

22–10–08–50 Cette permission n'est accordée que lorsque l'employeur a fait la preuve que ses démarches pour engager une personne légalement qualifiée ont été vaines. A cette fin, il doit fournir les documents demandés par l'article 22–10–08–24.

22–10–08–51 Les caractéristiques de la tolérance d'engagement sont les suivantes:

- elle est donnée à "tel" employeur pour "tel" poste et "tel" individu,
- elle n'est valide que pour l'année scolaire en cours,
- elle n'est pas renouvelable.

22–10–08–52 NORMES MINIMALES DE COMPETENCE REQUISES EN 1975 – 1976 POUR ETRE ELIGIBLE A UNE AUTORISATION PROVISOIRE D'ENSEIGNER.

NIVEAU PRESCOLAIRE:

- détenir un brevet d'enseignement valide au Québec pour l'élémentaire.

22–10–08–53 NIVEAU ELEMENTAIRE:

A) pour l'enseignement régulier:

- une formation de seize (16) années de scolarité comportant un diplôme universitaire de premier cycle avec concentration d'au moins dix (10) cours (trente (30) crédits) dans l'une ou l'autre des disciplines fondamentales suivantes: la langue maternelle (français ou anglais, selon le cas), ou les mathématiques.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

CAS PARTICULIERS

1) pour l'éducation musicale:

- avoir complété au moins deux (2) années d'études postcollégiales en musique dans un conservatoire du Québec ou dans une université ou une formation équivalente.
- le brevet ne sera pas décerné tant que le diplôme n'aura pas été obtenu et les études de psychopédagogie complétées.

2) pour l'éducation physique:

- avoir complété au moins deux (2) années d'un programme approuvé d'une université en éducation physique ou une formation équivalente.
- le brevet ne sera pas décerné tant que le diplôme n'aura pas été obtenu et les études de psychopédagogie complétées.

3) pour l'enseignement des arts plastiques:

- avoir complété au moins deux (2) années d'un programme approuvé en arts plastiques d'une université, ou une formation équivalente.
- le brevet ne sera pas décerné tant que le diplôme n'aura pas été obtenu et les études de psychopédagogie complétées.

4) pour l'enseignement des langues secondes (anglais ou français)

- maîtriser la langue à enseigner et avoir une connaissance d'usage de la langue d'enseignement de l'école;
- être inscrit à un programme approuvé de formation de maîtres préparant à l'enseignement de la langue seconde et avoir réussi un (1) cours ou trois (3) crédits dudit programme.

B) pour l'enseignement à l'enfance inadaptée:

- détenir un brevet d'enseignement valide au Québec.

N.B. Sont aussi éligibles à une autorisation provisoire d'enseigner

1) dans une classe d'attente:

les détenteurs d'un permis d'enseigner (probation) cf. article 22-10-08-10 -- valide pour les classes maternelles.

2) dans une classe de récupération:

les détenteurs d'un permis d'enseigner (probation) valide pour l'élémentaire.

Dans ces deux cas, la commission devra produire une déclaration appropriée.

22-10-08-54 NIVEAU SECONDAIRE

A) pour les disciplines de formation générale:

- une formation de seize (16) années de scolarité comportant un diplôme universitaire de premier cycle dans le champ d'enseignement.

CAS PARTICULIERS

1) pour l'éducation musicale:

- avoir complété au moins deux (2) années d'études postcollégiales en musique dans un conservatoire ou dans une université ou une formation équivalente.
- le brevet ne sera pas décerné tant que le diplôme n'aura pas été obtenu et les études de psychopédagogie complétées.

2) pour l'éducation physique:

- avoir complété au moins deux (2) années d'un programme approuvé d'une université en éducation physique ou une formation équivalente.
- le brevet ne sera pas décerné tant que le diplôme n'aura pas été obtenu et les études de psychopédagogie complétées.

3) pour l'enseignement des arts plastiques:

- avoir complété au moins deux (2) années d'un programme approuvé en arts plastiques d'une université, ou une formation équivalente.
- le brevet ne sera pas décerné tant que le diplôme n'aura pas été obtenu et les études de psychopédagogie complétées.

4) pour l'enseignement des langues secondes (anglais ou français):

- maîtriser la langue à enseigner et avoir une connaissance d'usage de la langue d'enseignement de l'école;
- être inscrit à un programme approuvé de formation de maîtres préparant à l'enseignement de la langue seconde et avoir réussi un (1) cours ou trois (3) crédits dudit programme.

Service général des personnels des organismes d'enseignement

Commissions régionales
Commissions scolaires

5) pour l'expression dramatique:

- avoir terminé un cours reconnu d'école professionnelle (conservatoire ou école nationale),

ou

- avoir été jugé compétent par un jury reconnu par le Service général des personnels des organismes d'enseignement du ministère de l'Éducation.

6) pour l'enseignement de l'initiation à la technologie:

a) une formation comportant:

- soit un D.E.C. (professionnel) en techniques physiques ou un diplôme d'études techniques en techniques physiques (ou un diplôme équivalent),

- soit une formation de seize (16) années de scolarité comportant un diplôme universitaire de premier cycle en sciences physiques,

et

b) une expérience industrielle pertinente aux techniques physiques d'au moins trois (3) ans attestée par d'anciens employeurs,

ou

une expérience d'enseignement en sciences ou techniques physiques d'au moins trois (3) ans,

et

c) une attestation d'études d'au moins six (6) crédits en didactique de l'initiation à la technologie. Ces études sont complémentaires à un programme approuvé de formation des maîtres ou en sont partie intégrante.

8) pour l'enseignement à l'enfance inadaptée:

- détenir un brevet d'enseignement valide au Québec.

C) pour les disciplines de formation professionnelle:

1) une formation professionnelle comportant, selon les disciplines:

- soit un D.E.C. (professionnel) ou un diplôme de technicien (ou un diplôme équivalent),
- soit un certificat d'école de métiers (ou l'équivalent),

et

2) une expérience industrielle d'au moins trois (3) ans,

et

3) une attestation de compétence dans l'exercice du métier ou de la profession.

22-10-08-05 NIVEAU COLLEGIAL

A) pour les disciplines de formation générale:

- pour l'année 1975 – 1976, une formation universitaire de seize (16) années de scolarité comportant un diplôme universitaire de premier cycle dans le champ d'enseignement, bien que l'objectif soit une formation universitaire de dix sept (17) années de scolarité comportant un diplôme de maîtrise ou un diplôme équivalent.

B) pour les disciplines de formation professionnelle:

- un diplôme d'institut de technologie ou un D.E.C. (professionnel) ou un diplôme équivalent;

et

- trois (3) années d'expérience industrielle,

et

- une attestation de compétence dans l'exercice du métier ou de la profession.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Numéro d'identification: 22–10–10

Organisme (s) émetteur (s): Service général des personnels des organismes d'enseignement

Organisme (s) destinataire (s): Commissions régionales
Commissions scolaires
Institutions privées

PROBATION DES ENSEIGNANTS
REGLES ADMINISTRATIVES RELATIVES A L'APPLICATION DES ARTICLES 3 ET 4 DU REGLEMENT NUMERO 4 DU MINISTRE DE L'EDUCATION RELATIF AU PERMIS ET AU BPEVET D'ENSEIGNEMENT

Lois ou règlements de référence

1) Loi du ministère de l'Education, art. 2
2) Loi du Conseil supérieur de l'Education, art. 28, par. b, ch. 234, S.R. 1964
3) Loi de l'instruction publique
4) Loi concernant le regroupement et la gestion des commissions scolaires 1971, ch. 27
5) Loi des collèges d'enseignement général et professionnel 1967, ch. 71
6) Loi de l'enseignement privé 1968, ch. 67
7) Règlement no 4 du ministre de l'Education
8) Déclaration du ministre de l'Education, Hebdo-éducation, vol. V, no 24, 21 janvier 1969
9) Déclaration du ministre de l'Education, B.O.M.E. no 3, 19 mai 1971

But de la directive:

Informer les candidats à la carrière de l'enseignement, les professeurs en probation et leurs répondants ainsi que les administrateurs scolaires des règles administratives qui sont suivies pour l'application des articles 3 et 4 du règlement numéro 4.

Administration:

Toute communication concernant cette directive est adressée à:

Service de la certification, de la classification et de l'évaluation
Service général des personnels des organismes d'enseignement
Ministère de l'Education
275, rue de l'Eglise
Québec
G1K 6G7

Autres directives de référence

Page 1 de 2

Date 1 octobre 1971

INSTAURATION D'UNE PERIODE PROBATOIRE

22-10-10-01 Le règlement numéro 4 du ministre de l'Education relatif au permis et au brevet d'enseignement, adopté par l'arrêté en conseil numéro 592 du 30 mars 1966, établit un nouveau régime de certification des enseignants: il instaure notamment le régime de la probation.

22-10-10-02 Les articles 1, 3 et 4 de ce règlement sont entrés en vigueur en janvier 1969 pour tous les candidats à la carrière de l'enseignement inscrits à compter du premier septembre 1969 à un programme approuvé de formation.

22-10-10-03 Pour les fins des articles 3 et 4 de ce règlement, un système de probation est mis en application depuis septembre 1971.

DUREE DE LA PERIODE PROBATOIRE

22-10-10-04 La période probatoire comprend au minimum deux (2) années d'enseignement.

Le probaniste peut satisfaire à cette exigence s'il enseigne à temps plein pendant deux (2) années scolaires complètes; le probaniste qui n'enseigne pas à temps plein peut aussi satisfaire à cette exigence en accumulant un temps d'enseignement équivalent à deux (2) années scolaires complètes.

INSTITUTIONS DE PROBATION RECONNUES

22-10-10-05 Le probaniste doit enseigner:

- dans une institution publique
- ou dans une institution privée agréée par le ministre de l'Education et dispensant l'un ou l'autre des enseignements suivants: général – professionnel – enfance inadaptée.

COMITE DE PROBATION

22-10-10-06 Toute institution doit, pour chaque probaniste qu'elle emploie, mettre sur pied un comité de probation composé de trois (3) personnes: deux (2) enseignants et un (1) membre de la direction de l'école. Les tâches essentielles de ce comité sont notamment de favoriser l'intégration professionnelle du probaniste et de formuler au ministre une recommandation relative à l'émission du brevet d'enseignement au terme de la période probatoire.

Quand les enseignants s'abstiennent de participer à l'une quelconque des tâches dévolues au comité, il appartient aux membres de la direction de compléter ce comité de trois (3) personnes pour accomplir cette tâche.

Le comité de probation fait connaître sa recommandation au Service de la certification, de la classification et de l'évaluation au plus tard le 1er avril.

BUREAU DE REVISION MANDAT

22-10-10-07 Le Bureau de révision est chargé de conseiller le ministre de l'Education dans les cas suivants:

a) lorsqu'un probaniste en appelle d'une recommandation de refus du brevet;

b) lorsque les répondants n'ont pu faire l'unanimité quant à la recommandation relative à l'émission du brevet d'enseignement;

c) pour tout autre cas que lui soumet le ministre.

COMPOSITION DU BUREAU

22-10-10-08 Le bureau de révision est composé de douze (12) membres nommés par le ministre de l'Education après consultation des organismes mentionnés à l'article 22-10-10-29.

22-10-10-09 Pour les fins du paragraphe précédent, chacune des associations provinciales d'enseignants est appelée à proposer deux (2) membres; chacune des associations provinciales d'administrateurs scolaires et chacune des universités proposent un (1) membre. (cf. article 22-10-10-29)

DUREE DU MANDAT DES MEMBRES

22-10-10-10 La durée du mandat des membres du Bureau est de trois (3) ans.

22-10-10-11 Le tiers des membres sont remplacés à chaque année au 30 novembre.

22-10-10-12 Le mandat d'un membre sortant est renouvelable une fois.

22-10-10-13 Le remplaçant d'un membre démissionnaire est nommé pour la durée non écoulée du terme.

ETUDE DES CAS

22-10-10-14 Chaque cas est étudié par un comité de trois (3) membres provenant d'organismes différents.

22-10-10-15 Un membre du Bureau ne peut réviser le cas d'un probaniste pour qui il a été répondant.

22-10-10-16 Pour chaque cas étudié, le Bureau fait un rapport circonstancié et formule une recommandation.

22-10-10-17 Règle générale, le Bureau tient deux (2) sessions de révision par année: janvier et mai juin.

DEMANDE DE REVISION

22–10–10–18 – Le probaniste en appelle de la recommandation de refus de brevet d'enseignement en adressant sa demande sous pli recommandé au secrétaire du Bureau, au plus tard le 30 avril.

– Dans sa demande, il doit fournir les informations suivantes:

1° nom et adresse de chacun de ses employeurs,
2° nom et adresse de chacune des institutions où il a enseigné pendant son temps de probation,
3° les raisons qui motivent son apoel.

22–10–10–19 Lorsque les membres du comité de probation ne peuvent faire l'unanimité quant à la recommandation, le responsable de la probation de la commission scolaire ou de la commission régionale ou le directeur de l'institution (dans le cas d'une institution régie par la loi de l'enseignement privé) en avise le secrétaire du Bureau, au plus tard le 30 avril.

22–10–10–20 Les membres du Bureau de révision se réunissent au moins une fois par année en assemblée générale pour déterminer les règles particulières de fonctionnement du Bureau et pour proposer au ministre, parmi eux, deux (2) candidats à la présidence.

FONCTIONNEMENT DU BUREAU

22–10–10–21 Le Bureau décide des moyens qu'il juge appropriés à la poursuite de l'étude des cas qui lui sont soumis.

22–10–10–22 Le quorum est de sept (7) membres.

LE PRESIDENT DU BUREAU

22–10–10–23 Le ministre de l'Education désigne lequel des deux candidats proposés selon l'article 22–10–10–20 sera le président. La vice-présidence échoit à l'autre candidat.

22–10–10–24 Le président et le vice-président sont nommés pour un (1) an et leur mandat est renouvelable une fois.

22–10–10–25 Le président, en plus de pouvoir être membre d'un comité de révision au même titre que les autres membres du Bureau, forme les comités et leur assigne les cas de révision.

LE SECRETAIRE DU BUREAU

22–10–10–26 Le secrétaire du Bureau est désigné par le directeur du Service général des personnels des organismes d'enseignement parmi les spécialistes en sciences de l'éducation du Service de la certification, de la classification et de l'évaluation.

22–10–10–27 Le secrétaire joue le rôle habituel d'un secrétaire de comité sous la direction du président. Notamment, il reçoit les demandes de révision, monte les dossiers et convoque les membres du Bureau.

MODE DE REMPLACEMENT DES MEMBRES DU BUREAU

22-10-10-28 Pour remplacer un membre démissionnaire ou un membre sortant, le ministre consulte les associations ou les institutions du groupe auquel ce membre appartient.

ORGANISMES CONSULTÉS

22-10-10-29 Pour la constitution du Bureau, le ministre consulte les organismes suivants:

GROUPE A Associations provinciales d'enseignants:

- Corporation des enseignants du Québec (C.E.Q.)
- Fédération nationale des enseignants québécois (F.N.E.Q. – C.S.N.)
- Provincial Association of Protestant Teachers of Quebec (P.A.P.T.)
- Provincial Association of Catholic Teachers of Quebec (P.A.C.T.)

GROUPE B Associations provinciales d'administrateurs scolaires:

- Fédération des principaux du Québec
- Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec
- Association des directeurs généraux des commissions scolaires
- Association des institutions d'enseignement secondaire (A.I.E.S.)
- Association des cadres scolaires du Québec
- Association des institutions de niveaux préscolaire et élémentaire du Québec
- Quebec Association of Protestant School Administrators
- Quebec Association of Protestant School Boards
- Association of Directors of English Schools
- Quebec Association of Catholic School Administrators
- Association of Directors General of Protestant School Boards of Quebec

GROUPE C Institutions de formation des maîtres:

- Université Laval
- Université de Montréal
- Université de Sherbrooke
- Université du Québec
- McGill University (Montreal)
- Université Concordia
- Bishop's University (Lennoxville)

22-10-10-30 Les présentes règles sont valables pour l'année scolaire 1975-1976.